

Arbeitsbelastungen und betriebliche Arbeitskräfteprobleme im Umstrukturierungsprozeß des Kfz-Gewerbes in den neuen Bundesländern: eine Expertise im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz

Weimer, Stefanie; Wentzke, Theodor

Veröffentlichungsversion / Published Version
Gutachten / expert report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Weimer, . S., & Wentzke, T. (1994). *Arbeitsbelastungen und betriebliche Arbeitskräfteprobleme im Umstrukturierungsprozeß des Kfz-Gewerbes in den neuen Bundesländern: eine Expertise im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz*. München: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. ISF München. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-100253>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

ck

**Arbeitsbelastungen und betriebliche Arbeitskräfteprobleme
im Umstrukturierungsprozeß des Kfz-Gewerbes
in den neuen Bundesländern**

Eine Expertise im Auftrag der Bundesanstalt
für Arbeitsschutz

Projekt-Nr. NBL 63

Stefanie Weimer
Theodor Wentzke

INSTITUT FÜR SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNG E.V. - ISF MÜNCHEN
JAKOB-KLAR-STR. 9, 80796 MÜNCHEN, TEL.: 089/27 29 21-0; FAX: 089/27 29 21-60

1994

Arbeitsbelastungen und betriebliche Arbeitskräfteprobleme im Umstrukturierungsprozeß des Kfz-Gewerbes in den neuen Bundesländern

Eine Expertise im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz

Kurzzusammenfassung

Die Expertise liefert eine Bilanz des nach der Umstrukturierung erreichten Stands der Arbeitsbedingungen und des Aufbaus des betrieblichen Arbeitsschutzsystems in den Betrieben des markengebundenen Kfz-Gewerbes in den neuen Bundesländern. Sie zeigt die Entwicklungsrichtung einiger für die Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in dieser Branche zentraler Rahmenbedingungen auf. Hintergrund ist der im Kfz-Gewerbe besonders forciert ablaufende Prozeß der Neustrukturierung einer kleinbetrieblich-handwerklichen Branche. Tempo und Reichweite dieses Umstrukturierungsprozesses lassen auf massive Belastungen der Beschäftigten durch die Umstellung schließen. Absehbare Strukturprobleme des Kfz-Gewerbes lassen auch für die Zukunft erhebliche Risiken für die Entwicklung der Arbeitsbedingungen und die Verankerung eines funktionierenden Arbeitsschutzes erwarten.

Die Expertise stellt Hintergrundinformationen für die Konzipierung gezielter, branchen- und adressatenorientierter Umsetzungsaktivitäten im Arbeitsschutz des Kfz-Gewerbes der neuen Bundesländer zur Verfügung.

Die Ergebnisse basieren auf Betriebsfallstudien in Betrieben des markengebundenen Kfz-Gewerbes, auf Expertengesprächen mit Mitarbeitern von Gewerbeaufsichtsämtern und Berufsgenossenschaften, Branchenverbänden, Vertretern der Automobilhersteller, der Gewerkschaft und auf Diskussionsrunden mit Betriebsräten und Arbeitnehmern aus Kfz-Betrieben. Die Untersuchung wurde von Februar bis November 1994 in den Bundesländern Thüringen und Sachsen durchgeführt.

Schlagwörter:

- Kfz-Gewerbe
- Neue Bundesländer
- Arbeitsbedingungen
- Arbeitssicherheit

Occupational pressures and plant worker problems in the restructuring of the automotive repair sector in the new German states

Brief Summary

This report assesses the level of working conditions achieved after restructuring and the development of company worker safety systems in the companies of the automobile dealership sector in the new German states. It points out the developmental trends of some central conditions required for the implementation of worker safety and health protection. This process is occurring against a backdrop of particularly rapid restructuring in the automotive repair sector to create a branch consisting of small handicraft businesses. Considering the fast pace and great extent of this restructuring, it can be assumed that this process has imposed a significant strain on workers. Anticipated structural difficulties in the automotive repair sector are expected to pose considerable risks for the development of working conditions and establishment of effective health protection measures in the future. The report is designed to provide background information for developing specific, branch and target-group oriented implementation activities for ensuring worker safety in the automotive repair sector of the new German states.

The results are based on case studies carried out at companies in the service stations of automobile dealerships, talks with employees of trade inspection boards and employer's liability insurance associations, trade associations, representatives of automobile manufacturers, trade unions and group discussions with work council members and employees in automotive workshops. The study was carried out between February and November 1994 in the German states of Thuringia and Saxony.

Key words:

- Automotive repair sector
- New German states
- Working conditions
- Worker safety

Contraintes de travail et difficultés en matière de main-d'oeuvre liées au processus de restructuration des garages dans les nouveaux länder

Résumé

Cette étude dresse un bilan des conditions actuelles de travail - suite à la restructuration du marché - et de la structure du système de protection de l'emploi en entreprise chez les concessionnaires automobiles implantés dans les nouveaux länder. Elle met en évidence l'évolution de quelques conditions de base nécessaires pour mettre en place la protection de l'emploi et de la santé.

La restructuration d'une profession artisanale en entreprise de petite dimension, processus en cours particulièrement marquant dans le cas des garages, constitue l'arrière-plan de la recherche. La rapidité et la portée de ce processus dénotent les lourdes contraintes, dues à cette transformation elle-même, qui pèsent sur le personnel. Des difficultés structurelles propres aux garages sont à prévoir. Elles laissent également présager, pour l'avenir, des risques considérables encourus pour l'évolution des conditions de travail d'une part, pour l'implantation d'une protection efficace de l'emploi d'autre part.

Cette étude présente des informations générales d'aide à la conception d'opérations de mise en place. Ces opérations, ciblées et spécifiques à la profession, se rapportent à la protection de l'emploi dans les garages implantés dans les nouveaux länder.

Les résultats se fondent sur des études de cas réalisées en entreprise chez les concessionnaires automobiles, sur des entretiens engagés avec des experts, à savoir des membres de services d'inspection industrielle, d'associations préventives des accidents du travail et d'associations professionnelles, ou des représentants du constructeur automobile et du syndicat. L'enquête, dont les résultats proviennent également de tables rondes réunissant ouvriers et comités d'entreprises automobiles, fut conduite de février à novembre 1994, dans les länder de la Thuringe et de la Saxe.

Index:

- Garages
- Nouveaux länder
- Conditions de travail
- Sécurité de l'emploi

Inhalt

Vorbemerkung	3
1. Fragestellung und Anlage der Untersuchung	5
2. Struktur und Arbeitsbedingungen der Kfz-Instandhaltung in der ehemaligen DDR	11
3. Ablauf des Umstrukturierungsprozesses im Kfz-Gewerbe der neuen Bundesländer	19
4. Zum Stand der Arbeitsbedingungen im Kfz-Gewerbe der neuen Bundesländer	29
4.1 Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel	29
4.2 Arbeitsorganisation	34
4.3 Anwendung von Arbeitswerten	38
4.4 Arbeitsbedingungen im Kfz-Gewerbe der neuen Bundesländer und ihre Veränderung in der Wahrnehmung der Betroffenen	41
5. Transformationsprozeß und Situation des innerbetrieblichen Arbeitsschutzsystems im Kfz-Gewerbe der neuen Bundesländer	51
Exkurs: Das Arbeits- und Gesundheitsschutzsystem der DDR	51
a) Arbeitshygiene	53
b) Arbeitsschutz	54
5.1 Vergleichender Rückblick der Arbeitsschutzakteure auf den Arbeitsschutz der ehemaligen DDR	57
5.2 Das innerbetriebliche Arbeitsschutzsystem im Kfz-Gewerbe der neuen Bundesländer	61
6. Arbeitsschutzbewußtsein der Akteure des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes	71
7. Einfluß und Wirksamwerden der überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen auf den Arbeitsschutz im Kfz-Gewerbe	79
Exkurs: Wirksamwerden der Hersteller im Arbeitsschutz	83
8. Aktivitäten der betrieblichen Interessenvertretung und der Gewerkschaft auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes	87
8.1 Betriebliche Interessenvertretung (Betriebsräte)	87
8.2 Aktivitäten der IG Metall auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes	88

9.	Zusammenfassung und Schlußfolgerungen für Umsetzungsaktivitäten im Arbeitsschutz	91
9.1	Ausgangsbedingungen und Transformationsprozeß	91
9.2	Stand der Arbeitsbedingungen und ihre Wahrnehmung durch die Betroffenen	93
9.3	Aufbau des innerbetrieblichen Arbeitsschutzsystems und Wirksamwerden überbetrieblicher Arbeitsschutzinstitutionen	95
9.4	Schlußfolgerungen für Umsetzungsaktivitäten	98
	Literatur	103
	Anhang: Tab. 1 - 9	105

Vorbemerkung

Im Januar 1994 beauftragte die Bundesanstalt für Arbeitsschutz das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V., ISF München, mit einer Untersuchung zum Thema "Arbeitsbelastungen und betriebliche Arbeitskräfteprobleme im Umstrukturierungsprozeß des Kfz-Gewerbes in den neuen Bundesländern", Projekt-Nr. NBL 63.

Die Bearbeitung der Studie erfolgte in Kooperation mit dem Institut für Praxisorientierte Sozialforschung und Beratung e.V. (IPRAS) in Jena. Die empirischen Erhebungen wurden in den Bundesländern Thüringen und Sachsen durchgeführt.

Das Forscherteam möchte an dieser Stelle allen Gesprächspartnern danken, die zum Entstehen der Studie beigetragen haben: also den Inhabern und Beschäftigten der in die Studie einbezogenen Kfz-Betriebe, den Mitarbeitern der Landesverbände des Kfz-Gewerbes und der überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen in Thüringen und Sachsen, den Betriebsräten aus dem Kfz-Gewerbe und den Mitarbeitern bei den Herstellern.

Nicht zuletzt gilt unser Dank den Kollegen und Kolleginnen, in deren Händen die Erstellung der Tabellen und des Endmanuskripts lag, sowie Reinhard Bauer und Eckhard Heidling, die an den empirischen Erhebungen teilnahmen.

München/Jena, im Dezember 1994

Stefanie Weimer
Theodor Wentzke

1. Fragestellung und Anlage der Untersuchung

Das Kfz-Gewerbe ist eine der Branchen in den neuen Bundesländern, in denen sich der Prozeß der grundlegenden Umstrukturierung bzw. weitgehenden Neuentstehung einer kleinbetrieblich-handwerklichen Branche besonders schnell und umfassend vollzogen hat. Motor dieses Prozesses sind die Automobilhersteller, die sehr rasch damit begonnen haben, ihre Vertriebsnetze in den neuen Bundesländern aufzubauen.

Da der Umstellungsprozeß nicht nur außerordentlich umfassend war, sondern auch sehr forciert durchgezogen wurde, ist davon auszugehen, daß der Anpassungsprozeß und die damit verbundenen, grundlegend neuen Anforderungen für Betriebe und Beschäftigte mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden war. Insbesondere ist zu vermuten, daß für die Arbeitskräfte massive Belastungsprobleme auftraten. Der nach wie vor gegebene hohe Anpassungsdruck zusammen mit steigendem Wettbewerbsdruck und sich abzeichnenden Strukturproblemen der Branche lassen vermuten, daß auch für die Zukunft erhebliche Risiken für die Entwicklung und Stabilisierung akzeptabler Arbeitsbedingungen und die Verankerung eines funktionierenden Gesundheitsschutzes zu erwarten sind.

Daher kommt es entscheidend darauf an, möglichst rasch im Kfz-Gewerbe der neuen Bundesländer Maßnahmen zur Sicherstellung menschengerechter und gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen zu ergreifen, d.h. entsprechende branchennahe Beratungskapazitäten aufzubauen, bei den beteiligten betrieblichen Akteuren das notwendige Problembewußtsein zu wecken und die Institutionen und Abläufe des betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitsschutzes in der Branche zu verankern.

Vor diesem Hintergrund bestand die Aufgabe der hiermit vorgelegten Expertise darin, für das markengebundene Kfz-Gewerbe der neuen Länder

- die Ausgangsbedingungen und den Ablauf des Umstrukturierungsprozesses zu rekonstruieren,
- den bisher erreichten Stand der Arbeitsbedingungen und der Belastungssituation
- sowie den Stand des Aufbaus des betrieblichen Arbeitsschutzsystems zu bilanzieren
- und die Struktur und Entwicklungsrichtung der für den Arbeitsschutz wichtigsten Rahmenbedingungen der Branche aufzuzeigen.

Die Studie sollte auf dieser Basis Hinweise und Informationen für eine gezielte und branchenadäquate Ausgestaltung konkreter Umsetzungsaktivitäten auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes bereitstellen, wie sie u.a. zukünftig im Rahmen des - zeitgleich - durchgeführten Projekts NBL 6: "Kompetenz- und Demonstrationzentrum Kfz-Betrieb 2000" durchgeführt werden können. Mit dem Projektbearbeitern des Vorhabens NBL 6 fand daher während der Projektlaufzeit - u.a. auch im Rahmen zweier gemeinsamer Workshops - ein intensiver Erfahrungsaustausch statt.

Die Untersuchung beschränkt sich auf den Bereich des markengebundenen Kfz-Gewerbes und dort auf die Pkw-Instandhaltung. In markengebundenen Kfz-Betrieben ist der Umstrukturierungsprozeß - von den Herstellern gesteuert - besonders forciert und weitreichend abgelaufen. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt stellen in den neuen Bundesländern die markengebundenen Betriebe außerdem von ihrer Anzahl und - angesichts ihrer im Durchschnitt größeren Beschäftigtenzahl - auch vom Beschäftigtenanteil her den quantitativ bedeutsamsten Teil des Kfz-Gewerbes dar. Zwar ist zu vermuten - und Einschätzungen von Branchenexperten bestätigen dies -, daß sich die Problematik des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den freien Werkstätten des Kfz-Gewerbes durchaus anders, höchstwahrscheinlich eher gravierender darstellt, doch hätte ein zusätzlicher Einbezug der freien Werkstätten in einem Umfang, der auch Aussagen über diese Gruppe erlaubt hätte, den zeitlichen Rahmen der vorliegenden Untersuchung bei weitem gesprengt.¹ Das gleiche gilt für die in Hinblick auf Arbeitsbedingungen und den Arbeitsschutz ebenfalls anders gelagerten Verhältnisse in der Wartung von Nutzfahrzeugen. Eine Ausdehnung der Analyse auf diese Bereiche hielten wir gleichwohl für äußerst sinnvoll, sie muß aber anderen Untersuchungen vorbehalten bleiben.

Die Ergebnisse der Expertise stützen sich - neben zahlreichen kürzeren Recherchen - hauptsächlich auf

- 14 Betriebsfallstudien,
- sechs Expertengespräche mit Mitarbeitern überbetrieblicher Arbeitsschutzinstitutionen,

¹ Hinzu kommt, daß man - wie unsere Erfahrungen mit empirischen Forschungsprojekten im Kfz-Gewerbe der alten Bundesländer zeigen - im Bereich der freien Werkstätten mit erheblich höheren Zugangsbarrieren für empirische Forschung rechnen muß. Es wurde dennoch versucht, durch den kontrastierenden Einbezug dreier freier Werkstätten in die Betriebsfallstudien diesen Bereich wenigstens ansatzweise mit in den Blickwinkel zu bekommen. Allerdings handelte es sich in beiden Fällen nicht um "reine" freie Werkstätten: Zwei von diesen Betrieben waren vertraglich an einen Hersteller elektronischer Kfz-Komponenten gebunden, ein anderer in eine Art Franchise-System für Schnellreparaturen integriert.

- drei Expertengespräche mit Vertriebsmitarbeitern großer Automobilhersteller,
- fünf Gesprächsrunden mit Arbeitnehmervertretern aus dem Kfz-Gewerbe und Handwerkssekretären der IGM.

Darüber hinaus wurden Branchendaten, insbesondere zum Vergleich der Struktur des Kfz-Gewerbes in den neuen Bundesländern mit der in den alten Bundesländern, zusammengestellt und ausgewertet

Die Untersuchung fußt also fast ausschließlich auf qualitativen Erhebungen, d.h., sie kann keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben. Dadurch, daß gezielt Betriebe aus drei Markennetzen solcher Hersteller und Importeure einbezogen wurden, die von ihrem Marktanteil wie von der Dichte ihrer Netze her gesehen in den neuen Bundesländern zu den bedeutendsten Marken zählen,² und dadurch, daß die in den Betrieben erhobenen Befunde durch zahlreiche Gespräche mit Branchenexperten ergänzt und validiert wurden, können die Ergebnisse aber u.E. dennoch eine gewisse Aussagekraft bezogen auf den markengebundenen Teil des Kfz-Gewerbes in den neuen Ländern beanspruchen.

Ein weiteres Auswahlkriterium stellt die Herkunft des Betriebs dar. So waren drei der Fallstudienbetriebe Betriebsteile ehemaliger VEBs, zwei Betriebe gehörten vor der Wende zu einer PGH, sieben Betriebe waren schon zu DDR-Zeiten im privaten Kfz-Handwerk tätig gewesen, und zwei Betriebe stellten Neugründungen dar. In insgesamt drei unserer Betriebe war westliches Kapital beteiligt. Das Gros der Fallstudienbetriebe bewegte sich in der Größenordnung von 10 bis 50 Beschäftigten, kann also zu den Mittelbetrieben der Branche gerechnet werden, vier Betriebe waren mit mehr als 50 Beschäftigten ausgeprägte Großbetriebe.³ Deutlich unterrepräsentiert sind also die Kleinbetriebe des markengebundenen Kfz-Gewerbes.⁴

Die Betriebsfallstudien umfaßten jeweils ausführliche Gespräche mit dem Inhaber bzw. der Betriebsleitung, mit einem Meister, mit einem für Arbeitssicherheit zuständigen Mitarbeiter (Sicherheitsfachkraft oder Sicherheitsbeauftragter, sofern vorhanden) sowie mit Kfz-Mechanikern. Die Gespräche wurden i.d.R.

² Vgl. zur Größe der Vertriebsnetze der einzelnen Hersteller Tabelle 1 im Anhang dieses Berichts.

³ Der Zentralverband des Deutschen Kraftfahrzeuggewerbes (ZDK) setzt die Grenze zum Großbetrieb in seiner Branche bei 50 Beschäftigten an.

⁴ Insofern entspricht die Auswahl der Fallstudienbetriebe dem von den Herstellern forcierten Trend im markengebundenen Kfz-Gewerbe hin zu größeren, effizienteren Betriebseinheiten. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl im Kfz-Gewerbe beträgt zur Zeit in den alten Bundesländern acht Beschäftigte, wobei dieser Durchschnittswert durch die freien Werkstätten mit ihrer z.T. sehr niedrigen Beschäftigtenzahl nach unten gedrückt wird.

durch eine Betriebsbegehung ergänzt. Nicht in jedem Betrieb war es möglich, das gesamte Spektrum der betrieblichen Akteure einzubeziehen (Freistellungsprobleme, Urlaub/Krankheit).⁵ Teilweise war es nötig, Betriebe mehrfach zu besuchen, um alle Ebenen erfassen zu können.

Um die Sicht der Beschäftigten des Kfz-Gewerbes in den neuen Ländern angemessen einbeziehen zu können, wurden mehrere Gesprächsrunden mit Arbeitnehmervertretern aus dem Kfz-Gewerbe durchgeführt.⁶

Der regionale Schwerpunkt der Untersuchung lag in Thüringen und Sachsen.

Der Bericht beginnt im Kapitel 2 mit einer Beschreibung der Struktur und der Arbeitsbedingungen der Kfz-Instandhaltung in der ehemaligen DDR. Die Rekonstruktion der Ausgangsbedingungen der Neustrukturierung erscheint deshalb so wichtig, weil diese Bedingungen noch heute sehr stark die Wahrnehmung der Arbeitssituation durch die Betroffenen prägen.

Kapitel 3 zeichnet den Ablauf des Umstrukturierungsprozesses der Kraftfahrzeuginstandhaltung nach. Es wird versucht, die Frage zu beantworten, ob in den neuen Bundesländern ein dem westlichen Branchenmodell vergleichbares Kfz-Gewerbe entsteht bzw. wo sich Unterschiede andeuten. Außerdem wird auf die ökonomische Situation der Branche und einige sich abzeichnende Entwicklungstendenzen eingegangen, die auf die zukünftigen Umsetzungschancen des Arbeitsschutzes durchaus Einfluß haben könnten.

Kapitel 4 beschreibt die Arbeitsbedingungen, so wie sie sich nach nunmehr vierjährigem Umstrukturierungsprozeß in den Betrieben des markengebundenen Kfz-Gewerbes darstellen. Dabei geht es einmal um die baulich-technische Ausstattung der Betriebe, also um die eher technischen Aspekte des Arbeitsschutzes, dann aber auch um die sich herausbildenden Formen der Arbeitsorganisation und die Durchsetzung der für die Arbeitsbedingungen in der Werkstatt zentralen Arbeitswertvorgaben im Umstrukturierungsprozeß. Weiterhin wird beschrieben, wie die heutigen Arbeitsbedingungen und die sich daraus ergebenden Belastungen von den Beschäftigten wahrgenommen werden und wie der Zusammenhang von subjektiven Belastungserfahrungen und Gesundheitsbeschwerden interpretiert wird.

⁵ Die in Kleinbetrieben auf Grund ihrer knapperen personellen Ressourcen ohnehin ausgeprägteren Freistellungsprobleme wurden in der Untersuchung noch dadurch verschärft, daß die Hauptphase der empirischen Erhebungen in die Urlaubssaison fiel.

⁶ Da die Betriebszugänge über die regionalen Verbände des Kfz-Handwerks organisiert wurden, ist eine gewisse positive Vorselektion der Betriebe unvermeidlich gewesen. Die Gruppendiskussionen mit Arbeitnehmervertretern aus dem Kfz-Gewerbe, denen naturgemäß mehr die "schwarzen Schafe" auffallen, stellten daher auch in dieser Hinsicht ein wichtiges Korrektiv dar.

Kapitel 5 beginnt mit einer kurzen Skizze des Arbeitsschutzsystems der DDR und seiner Bewertung durch die damaligen Akteure - wie z.B. den Betriebsinhabern der ehemaligen privaten Kfz-Handwerksbetriebe, die zu DDR-Zeiten Hauptträger des Arbeitsschutzes in ihren Betrieben waren. Sodann wird der Frage nachgegangen, inwieweit die Institutionen und Verfahrensweisen des betrieblichen Arbeitsschutzes in den Kfz-Markenbetrieben der neuen Länder schon aufgebaut sind bzw. welche Probleme sich bei ihrer Implementation stellten. Dabei wird den Erfahrungen, die die Betriebe des Kfz-Handwerks mit der sicherheitstechnischen Betreuung durch externe Einrichtungen machen, besondere Aufmerksamkeit geschenkt, da diesen Modellen für den angestrebten stärkeren Einbezug auch der Kleinbetriebe in die sicherheitstechnische Betreuung zentrale Bedeutung zukommen dürfte.

Kapitel 6 beschreibt, von welchem Verständnis von Arbeitsschutz die betrieblichen Akteure ausgehen, wie sie ihre Aufgabe und Rolle im betrieblichen Arbeitsschutz definieren und inwieweit dieses Arbeitsschutzbewußtsein auch durch die Traditionen des Arbeitsschutzsystems der DDR geprägt wurde.

Kapitel 7 geht dem Wirksamwerden der Gewerbeaufsichtsämter und Berufsgenossenschaften in der Branche nach und fragt, welches Image diese Institutionen bei den Akteuren in den Betrieben haben.

Selbst wenn nur in einem Bruchteil der Kfz-Betriebe Interessenvertretungen der Arbeitnehmer existieren, so kommt ihnen doch da, wo sie vorhanden sind, eine zentrale Rolle für die Gestaltung des betrieblichen Arbeitsschutzes zu. Daher wird im Kapitel 8 noch einmal gesondert darauf eingegangen, welche Aktivitäten Betriebsräte des Kfz-Gewerbes bisher auf dem Gebiet des betrieblichen Arbeitsschutzes entfaltet haben und inwieweit sie sich in das betriebliche Arbeitsschutzsystem einbezogen fühlen. Obwohl der Organisationsgrad in den Kleinbetrieben des Kfz-Handwerks - anders als in den untersuchten Großbetrieben mit VEB-Tradition - relativ gering ist, kommt den Aktivitäten der Handwerkssekretäre der Industriegewerkschaft Metall (IGM) als Mitglieder der Selbstverwaltungsgremien von Innungskrankenkassen und Berufsgenossenschaften sowie als Berater der betrieblichen Interessenvertretung auch auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes eine nicht zu unterschätzende Funktion zu. Daher wird in diesem Kapitel skizziert, welche Aktivitäten die IGM-Verwaltungsstellen in den untersuchten Regionen auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes unternommen haben.

Kapitel 9 schließlich versucht, die vielschichtigen Ergebnisse zusammenzufassen und daraus Ansatzpunkte für eine künftige Arbeitsschutzpolitik im Kfz-Gewerbe der neuen Länder abzuleiten.

2. Struktur und Arbeitsbedingungen der Kfz-Instandhaltung in der ehemaligen DDR

Struktur und Organisation der Kfz-Instandhaltung in der DDR unterschieden sich fundamental von den Verhältnissen im Kfz-Gewerbe der Bundesrepublik.⁷

So war der Vertrieb von Pkw und Ersatzteilen betrieblich von der Erbringung von Service- und Reparaturleistungen getrennt. Der Vertrieb von Pkw und Ersatzteilen erfolgte in der DDR in alleiniger Regie des Herstellers, des IFA-Kombinats Personenkraftwagen Karl-Marx-Stadt, das zu diesem Zweck ein landesweites Netz von Vertriebsfilialen unterhielt.

Die Reparatur- und Wartungsleistungen wurden in der DDR von vier verschiedenen Betriebstypen erbracht:

- den - in bezirksgeleiteten Kombinaten zusammengefaßten - Volkseigenen Betrieben (VEB).⁸ Diese VEBs hatten i.d.R. mehr als 1.000 Beschäftigte und bestanden aus einer größeren Zahl von teilweise über die Region eines ganzen Bezirks verteilten Betriebsstätten;⁹
- den Produktionsgenossenschaften des Handwerks (PGH), die im Durchschnitt 100 Beschäftigte umfaßten und die sich durch ihre Entstehung aus dem Zusammenschluß verschiedener privater Handwerksbetriebe auch aus mehreren Betriebsstätten zusammensetzten;
- den Betrieben des privaten Kfz-Handwerks mit einer gesetzlichen Begrenzung auf maximal zehn Beschäftigte;
- den "branchenfremden" Regiebetrieben, so z.B. den Fuhrparks großer VEBs, Kombinate und öffentlicher Einrichtungen, die z.T. eigene Reparaturwerkstätten unterhielten, sowie den Kreisbetrieben für Landtechnik, die für die Wartung des Fahrzeug- und Maschinenparks der Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften (LPG) zuständig waren.

⁷ Die Beschreibung der Verhältnisse in der Kfz-Instandhaltung zu DDR-Zeiten stützt sich auf unsere Expertengespräche mit Kfz-Betriebsinhabern, ehemaligen Betriebsleitern der VEBs und Mitarbeitern aus Arbeitsschutzinstitutionen der neuen Bundesländer, die aus ihrer Tätigkeit als Arbeitssicherheitsinspektoren in der DDR die damaligen Verhältnisse in der Branche kannten.

⁸ Zu diesen Verkehrskombinaten gehörten dann z.B. auch die Betriebe des öffentlichen Personennahverkehrs.

⁹ Ursache ist die Herkunft dieser VEBs aus einer Vielzahl ehemals selbständiger Betriebe.

Die Frage, wie sich das Gesamtaufkommen an Kfz-Reparaturleistungen zu DDR-Zeiten auf diese Betriebstypen verteilte, ist nicht eindeutig zu beantworten, da sich die Verhältnisse regional sehr unterschiedlich darstellten. Die Organisation der Kfz-Instandhaltung war Bezirksangelegenheit, und so wurde je nach politischem Durchsetzungsvermögen der dortigen Akteure die "Vergesellschaftung der Produktionsmittel" mit unterschiedlicher Konsequenz durchgezogen. Es gab Bezirke wie z.B. den in die Untersuchung einbezogenen Bezirk Suhl, in dem ca. 70 % der Instandhaltungsarbeiten von VEBs erbracht wurden. Dagegen fanden sich in den sächsischen Bezirken Leipzig, Dresden und Karl-Marx Stadt (Chemnitz) überdurchschnittlich viele Kfz-Handwerksbetriebe (Dresden: 80 %). In Mecklenburg-Vorpommern spielten auf Grund der ländlichen Struktur dieses Raumes die PGHs eine größere Rolle.

Ohnehin ist die Entwicklung des privaten Kfz-Handwerks in der DDR nur vor dem Hintergrund der DDR-Handwerkspolitik zu verstehen. Deren oberstes Ziel war natürlich die Überführung der "niedrigeren Eigentumsformen" (genossenschaftliches und privates Eigentum) in die "höchste Eigentumsform", das gesellschaftliche Eigentum. Die letzte größere Verstaatlichungswelle, in deren Folge viele private Kfz-Handwerksbetriebe und PGHs in den "volkseigenen Sektor überführt" worden sind, fand 1972 statt. Die "überlebenden" privaten Kfz-Handwerksbetriebe sahen sich in den Folgejahren einer Vielzahl staatlicher Restriktionen ausgesetzt, von der Begrenzung der Beschäftigtenzahl über eine extrem hohe Besteuerung bis zu Benachteiligungen bei der Versorgung mit Lehrlingsnachwuchs, Ersatzteilen und Baukapazität. Für das "Überleben" des handwerklichen Sektors in der Kfz-Instandhaltung waren der Zusammenhalt und die Kooperation der Handwerksbetriebe in der Region von entscheidender Bedeutung. Die Tatsache, sich als "unterdrückte Klasse" unter diesen widrigen Bedingungen behauptet zu haben, prägt, so wurde auch in unseren Gesprächen deutlich, noch heute das Selbstverständnis vieler handwerklicher Kfz-Betriebsinhaber in den neuen Ländern.

Verlässliche Daten zur Größe des Kfz-Instandhaltungssektors zu DDR-Zeiten lassen sich aus den amtlichen statistischen Veröffentlichungen der DDR nicht ablesen. Hier ist man auf z.T. widersprüchliche Schätzungen angewiesen. Nach Angaben des kommissarischen Vorsitzenden des Zentralverbands des Deutschen Kraftfahrzeuggewerbes (ZDK) der DDR,¹⁰ selbst Inhaber eines privaten Kfz-Handwerksbetriebs in der DDR, gab es in der DDR zum Schluß 8.000 private Kfz-Handwerksbetriebe (vgl. Autohaus 7/1990, S. 27). Andere Schätzungen gehen von 8.000 Kfz-Betrieben insgesamt aus, von denen 3.000 Betriebe staatlich,

¹⁰ Im Vorfeld der Wiedervereinigung gründete sich in der DDR eine am Vorbild des West-ZDK angelehnte und von diesem maßgeblich mitaufgebaute Kfz-Verbandsorganisation, die später mit dem ZDK-West fusionierte.

also PGHs und VEBs, waren.¹¹ Die in der DDR übliche Abgrenzung der Berufsgruppen erlaubt auch keine Angaben über die Gesamtzahl der in der Kraftfahrzeuginstandhaltung zu DDR-Zeiten beschäftigten Arbeitskräfte.¹² Angesichts der Größe der VEBs und PGHs einerseits und der Begrenzung der Beschäftigtenzahl für das private Handwerk andererseits kann mit einiger Sicherheit davon ausgegangen werden, daß der größte Teil der in der Kraftfahrzeuginstandhaltung der DDR Beschäftigten in den großbetrieblichen Formen des Reparatursektors tätig war.

Auch in der Kfz-Instandhaltung der DDR gab es sowohl freie Werkstätten als auch eine Art Markenbindung. Die Verteilung der Wartungsverträge auf die Kfz-Betriebe einer Region war aber nicht Sache des Herstellers, sondern oblag dem Rat des Bezirks und folgte dem Ziel, ein möglichst flächendeckendes Wartungsnetz für alle Marken zur Verfügung zu stellen. Auch private Handwerksbetriebe hatten zu DDR-Zeiten die Möglichkeit, Markenwerkstatt zu werden, wobei es in der DDR üblich war, daß eine Werkstatt mehrere Marken betreute. Die Wartung von Westfahrzeugen war allerdings - von wenigen Ausnahmen abgesehen - das Privileg der VEBs.

Nicht nur die betriebliche Organisationsform, sondern auch die Bedingungen auf dem Markt für Reparaturleistungen sowie der Charakter der Reparaturarbeiten unterschieden sich in der DDR grundlegend von den westlichen Verhältnissen:

Auf dem Kfz-Instandhaltungsmarkt der DDR überstieg die Nachfrage nach Reparaturleistungen ständig das Angebot.¹³ Angesichts des auch in der DDR ständig wachsenden Fahrzeugbestands war eine auch nur einigermaßen adäquate Deckung des Reparaturbedarfs ab den 80er Jahren immer weniger zu gewährleisten. Da auch in der Produktion das Angebot an Fahrzeugen mit der Nachfrage nicht Schritt hielt - Wartezeiten von 10 bis 15 Jahren auf einen bestellten Neuwagen waren üblich -, war der Fahrzeugbestand in der DDR überdies völlig veraltet. Der auf diese Weise verursachte hohe Bedarf an Ersatzteilen konnte,

¹¹ Vgl. Autohaus 9/1990, S. 87. Die Tatsache, daß es nach Angaben des ZDK für das Jahr 1991, also kurz nach der Wiedervereinigung, 7.883 Kfz-Gewerbebetriebe in den neuen Bundesländern gab, läßt die Schätzung von ca. 8.000 Kfz-Betrieben insgesamt als recht realistisch erscheinen.

¹² So wurden in der DDR unter der Bezeichnung Kfz-Schlosser die Spezialisierungsrichtungen Montage (vergleichbar dem hiesigen Automobilmechaniker in der Automobilfertigung) und Instandhaltung (entspricht dem hiesigen Kfz-Mechaniker) zusammengefaßt, so daß in den DDR-Datensätzen Automobilfertigung und -instandhaltung nicht getrennt ausgewiesen sind.

¹³ Die auch im Kfz-Gewerbe der BRD bis in die 80er Jahre hinein vorkommenden Wartezeiten auf Reparaturtermine sind mit dem in der DDR üblichen und ständig steigendem Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage und den daran anknüpfenden Auswüchsen nicht zu vergleichen.

obgleich in der DDR 30 % der Kfz-Fertigungskapazität für die Ersatzteilmontage reserviert war, ebenfalls nicht gedeckt werden.¹⁴

Der Ersatzteilmangel und die Tatsache, daß auch die Produktion von Neufahrzeugen ständig unterhalb der Nachfrage blieb, führten einmal dazu, daß Autos solange repariert wurden, bis sie endgültig nicht mehr zu gebrauchen waren,¹⁵ und zum anderen dazu, daß sie danach noch als Ersatzteillager für noch reparable Fahrzeuge dienten. Deshalb wurden in der Kraftfahrzeuginstandhaltung ganze Baugruppen aus den Fahrzeugen herausgenommen und repariert, nicht bloß einfach ausgetauscht. Auf Grund des Ersatzteilmangels hatten große Kfz-Betriebe notgedrungen Werkstätten zur Aufarbeitung gebrauchter und z.T. auch zur handwerklichen Herstellung neuer Ersatzteile eingerichtet.¹⁶ Die Regenerierung von Altteilen als wichtiger Bestandteil der DDR-Kfz-Instandhaltung hatte nicht nur Folgen für die Arbeitsbedingungen, sondern auch für die Ausbildung der Kfz-Schlosser. So bekamen in der DDR die Lehrlinge im ersten, ausschließlich in der Lehrwerkstatt verbrachten Lehrjahr eine Grundausbildung in Metallbearbeitung (Drehen, Fräsen).

Angesichts des wachsenden politischen Drucks auf eine Verbesserung der Versorgungssituation bei Kfz-Instandhaltungsleistungen - auch in der DDR hatte Mobilität in der Bevölkerung einen hohen Stellenwert - wurden verschiedene Versuche gemacht, die Kapazitäten der Instandhaltung kurzfristig zu erhöhen. So wurden ab 1980 die Reparaturwerkstätten der Fuhrparks der VEBs und Kombinate für die eigenen Mitarbeiter und die Allgemeinheit geöffnet; auch die sogenannten Garagenbetriebe, in denen Kfz-Schlosser nach Feierabend auf eigene Rechnung Fahrzeuge für Kunden reparierten, wurden geduldet. Diese Betriebe unterlagen freilich keinerlei Arbeitsschutzüberwachung.

Eine andere Antwort auf das ewige Problem nicht ausreichender Reparaturkapazitäten war der Versuch, die Produktivität der Kraftfahrzeuginstandhaltung durch Einführung industrieller Fertigungsmethoden zu erhöhen. So war z.B. auch in einem der von uns einbezogenen ehemaligen VEB-Betriebe mit Modellen industrieller Fertigung experimentiert worden. Diese Modelle beschränkten

¹⁴ Zum Vergleich: Bei westlichen Herstellern liegt der Anteil bei 5 %.

¹⁵ In der DDR sollten die Fahrzeuge möglichst lange halten. Diese Produktphilosophie war nicht von vornherein eine Bemäntelung von Materialmangel, sondern resultierte aus der realsozialistischen Kritik an der "kapitalistischen Verschwendungswirtschaft". Anders als im Kapitalismus sollte ein Produkt seinen Gebrauchswert nicht durch den "moralischen Verschleiß" verlieren, also allein dadurch, daß es inzwischen technisch fortgeschrittenere Produkte der selben Art gab, sondern erst, wenn es vollständig abgenutzt war. Später erzwang dann der u.a. durch die mangelhafte Produktivität hervorgerufene Mangel die Ausnutzung der meisten Produkte, bis sie endgültig nicht mehr instandgesetzt werden konnten.

¹⁶ In größeren Verkehrskombinaten übernahmen mitunter andere Kombinatbetriebe arbeitsteilig diese Aufgabe für die Kfz-Instandhaltungsbetriebe.

sich allerdings dort auf die Regenerationsabteilungen: Moskwitsch-Motoren wurden in industrieller Arbeitsteilung aufgearbeitet und neu zusammengesetzt. Nach Aussagen des damaligen technischen Leiters des VEB scheiterten diese Versuche aber an fehlenden finanziellen Mitteln für die notwendigen Investitionen. Theoretisch war durchaus die Ausdehnung solcher Modelle auf die Instandhaltung selbst geplant ("bandmäßige Instandhaltung"): Spezialisierung einiger Schlosser auf die Fehlersuche, Ausbau und Montage der Teile durch angelernte Kräfte in Fließfertigung (vgl. dazu Lüders, Winkler 1981). Derartige Versuche waren allerdings von vornherein wenig erfolgversprechend, da sich der Reparaturgegenstand - nicht in Modulbauweise gefertigte und überalterte Fahrzeuge - einer standardisierten Instandhaltung widersetzte.

Angesichts der drängenden Kapazitätsengpässe auf dem Instandhaltungssektor mußte auch die Handwerkspolitik Konzessionen machen. So kam es im sogenannten Handwerkerfrühling in der zweiten Hälfte der 70er Jahre zu einer Stabilisierung des Bestands an privaten Kfz-Handwerksbetrieben, indem die Übergabe von Handwerksbetrieben, die bis dahin nur im Rahmen der eigenen Familie gestattet war, auch an externe Nachfolger erlaubt wurde.

Trotz überwiegend großbetrieblicher Organisationsform war die Tätigkeit in der Kfz-Instandhaltung selbst in den VEBs weitgehend handwerklich organisiert. Es wurden ausschließlich gelernte Kfz-Schlosser beschäftigt. Allerdings war in der Werkstattorganisation der VEBs das Meistersystem nicht so stark ausgeprägt, wie es im hiesigen Kfz-Handwerk üblich ist. Wichtige Funktionen des Meisters - z.B. in der Lehrlingsausbildung, der Fertigungssteuerung - wurden in den VEBs von einem für die DDR spezifischen Qualifikationstyp, dem Kfz-Ingenieur, wahrgenommen, ein Abschluß, der an den Ingenieurhochschulen der DDR erworben werden konnte. Kfz-Ingenieure waren ausschließlich in PGHs und VEBs eingesetzt, u.a. als technische Leiter, die für die gesamten technischen Anlagen zuständig waren, oder auch als Betriebsleiter. Während im privaten Kfz-Handwerk der DDR der Handwerksmeister üblich war, gab es in den Instandhaltungs-VEBs und den PGHs auch den Abschluß des Industriemeisters. Die Ausbildung zum Industriemeister dauerte ein Jahr, in ihr wurden neben fachlichen Kenntnissen vor allem Befähigungen zum "sozialistischen Produktionsleiter" vermittelt. Zur Meisterausbildung mußte man sich vom VEB oder von der PGH delegieren lassen; für Kfz-Schlosser aus privaten Handwerksbetrieben mußte der Rat des Kreises die Genehmigung zur Meisterausbildung erteilen.

Nach Schilderungen unserer Gesprächspartner war die innerbetriebliche Position des Meisters in den großen Werkstätten eher schwach; er hatte angesichts der Unkündbarkeit der Arbeitskräfte und der Tatsache, daß Kfz-Schlosser "gesuchte Leute" waren, kaum Sanktionsmittel. Kundenkontakte liefen nicht selten direkt

zum Schlosser am Meister vorbei. Indikator für den geringeren Stellenwert der Meisterposition ist u.a., daß die Lohndifferenz zwischen Meistern und Kfz-Schlossern nur gering ausgeprägt war.

Bei der Preisgestaltung waren die Kfz-Betriebe an die jährlich zentral festgelegten sogenannten Regelleistungspreise gebunden, die für den Kfz-Schlosser gleichzeitig die Basis für seine Arbeitszeitvorgaben bildeten. So hatte jeder Schlosser in einem VEB einen bestimmten Tagesumsatz zu erbringen; anhand der in der Preisliste festgelegten Preise für die verschiedenen Arbeitsvollzüge konnte er sich daraus errechnen, wieviel Zeit er für einzelne Arbeitsgänge verbrauchen konnte. Diese Arbeitszeitvorgaben führten aber in der DDR-Kfz-Instandhaltung nicht zu Streß und Zeitdruck, denn da wegen des Ersatzteilmangels und häufig fehlender Werkzeuge fast keine Reparatur wie geplant ablief, konnten auch die Arbeitszeitvorgaben nicht stringent angewandt werden. Für das notwendige Basteln und Improvisieren wurde dann ein Stundenlohn zugrunde gelegt. Zum Tariflohn kamen in der Kraftfahrzeuginstandhaltung der DDR Einnahmen durch Schmiergelder der Kunden und Reparaturarbeiten nach Feierabend.

Anscheinend hat es auch ein Lohngefälle zwischen VEBs und PGHs einerseits und dem privaten Kfz-Handwerk andererseits gegeben, das eine Ursache für die Abwanderung von Kfz-Schlossern aus dem privaten Handwerk in die VEBs gewesen ist. Um ihre Arbeitskräfte zu halten, sahen sich private Handwerksbetriebe daher genötigt - oft am Rande der Legalität -, den Lohn ihrer Kfz-Schlosser durch freiwillige "betriebliche Sozialleistungen" wie längeren Urlaub, zusätzliches Weihnachtsgeld oder auch dadurch, daß sie die Schlosser höher eingruppierten, aufzustocken.

Die Arbeitsbedingungen in den Betrieben der Kfz-Instandhaltung der DDR waren durch ein hohes Maß an Umgebungsbelastungen und körperlich schweren Arbeiten in oft unergonomischer Arbeitshaltung gekennzeichnet. Ursache war einmal der permanente Materialmangel bei der Versorgung mit technischer Ausrüstung und Arbeitsschutzvorrichtungen: Hebebühnen waren in der Kfz-Instandhaltung der DDR Mangelware und, wenn vorhanden, völlig veraltet (Scherenhebebühnen). Deshalb behalf man sich mit Gruben. Da in der Grube die Höhe des Fahrzeugs nicht der Körpergröße des Mechanikers anzupassen war, war Arbeit in Zwangshaltung - häufig noch bei schlechter Beleuchtung - nicht zu vermeiden. Transport- und Hebehilfen gab es ebenfalls nie in ausreichender Menge, weshalb ganze Baugruppen mit Körperkraft aus den Fahrzeugen herausgehoben und getragen werden mußten. Gruben und die angesichts fehlender Werkzeuge und Vorrichtungen üblichen Behelfskonstruktionen stellten ein permanentes Unfallrisiko dar.

Besonders gravierende Defizitbereiche waren der fehlende Lärmschutz (auf Grund der Enge in den Werkstätten war der Lärmpegel oft sehr hoch - "da ging die Schleifmaschine nie aus") und die fehlende Abgasentsorgung. Entlüftungsanlagen waren in der DDR ein Engpaßprodukt; selbst neu errichtete Arbeitsstätten konnten nach Auskunft eines damaligen Arbeitssicherheitsinspektors nur in einem Drittel der Fälle mit einer Abluftanlage versehen werden. So mußten teilweise in den großen Instandhaltungsbetrieben Absauganlagen selbst gebaut werden, wenn die Sicherheitsinspektion oder die Belegschaft auf einer Installation bestanden.¹⁷

Besondere Gesundheitsgefährdungen in der Werkstatt entstanden auch durch die in der Fahrzeugproduktion der DDR eingesetzten giftigen Stoffe, z.B. bei Farben und Klebern. So war die Karosserie des Trabant beispielsweise mit Eloscon behandelt, das beim Schweißen und Schneiden zu besonders beißenden und giftigen Dämpfen führte, die - mangels Absaugvorrichtung - dann rasch die ganze Werkstatt ausfüllten. Bremsbeläge waren asbesthaltig und wurden bis zum Schluß ausgeblasen.

Auch die zur Instandhaltung von Kfz zählende Regeneration von Ersatzteilen führte zu zusätzlichen Belastungen. So hatte die Demontage von Altautos einen hohen Verschmutzungsgrad der Hände zur Folge, die dann - mangels hautschonender Reinigungsmittel - mit Benzin gewaschen wurden. Beim üblichen Auffüllen und Wiederverwerten von Altbatterien waren die Schlosser durch Kontakt mit Säuren und Blei gefährdet.

Wenn sich trotz dieser Bedingungen die Zahl der Arbeitsunfälle in der Kfz-Instandhaltung der DDR im Durchschnitt der anderen Metallhandwerke bewegte, war dies nach Einschätzung eines damaligen Arbeitssicherheitsinspektors u.a. auf das dortige geringere Arbeitstempo zurückzuführen. Auch hinsichtlich der Berufskrankheiten war die Kfz-Instandhaltung nach Angaben eines Mitarbeiters der DDR-Arbeitshygiene unauffällig.

Bei den Arbeitsbedingungen gab es ein deutliches Gefälle von den VEBs über die PGHs zum privaten Handwerk. VEBs und PGHs hatten die Möglichkeit, Arbeitsschutzvorrichtungen, die nicht lieferbar waren, notfalls selbst herzustellen oder instandzusetzen und hatten generell durch ihre Beziehungen innerhalb und zwischen den Kombinatn eher Chancen, an Ressourcen heranzukommen. Private Handwerksbetriebe hatten dagegen kaum Zugang zu Investitionsmitteln

¹⁷ So wurde z.B. in einem Kfz-Instandhaltungs-VEB nach Auskunft des heutigen Betriebsrats der Einbau einer Entlüftungsanlage durch einen gezielten Streik der Belegschaft im Vorfeld eines Parteitags erzwungen, weil die Verhältnisse unerträglich geworden waren.

und insbesondere nicht zu den knappen Baukapazitäten. Daher beschränkte sich in den Kfz-Handwerksbetrieben der Arbeitsschutz oft notgedrungen auf "Ordnung und Sauberkeit".¹⁸ Die schlechteren Arbeitsbedingungen in den privaten Handwerksbetrieben waren mit ein Grund für die Abwanderung von Kfz-Schlossern in die VEBs.¹⁹

Trotz der in der Instandhaltung herrschenden Arbeitsbedingungen zählte der Beruf des Kfz-Schlossers in der DDR zu den attraktivsten Ausbildungsberufen. Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen war um ein Vielfaches höher als die der Branche von der staatlichen Planungskommission zugeteilte Zahl an Lehrstellen. Man konnte sich die besten Lehrlinge herausuchen. Dementsprechend gab es anders als in der BRD auch kaum Abwanderung aus der Kfz-Instandhaltung in andere Branchen. Dies hatte u.a. zur Folge, daß die Altersstruktur der Beschäftigten in der Kfz-Instandhaltung in der DDR ausgeglichen war: In den Werkstätten waren alle Altersgruppen vertreten.

¹⁸ Zum Arbeitsschutzsystem der DDR unter besonderer Berücksichtigung der für das private Handwerk gültigen Vorschriften vgl. näher Kap. 5, Exkurs.

¹⁹ Vergleicht man die Standards bei Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz in der Kfz-Instandhaltung der alten DDR mit denen anderer Branchen in der DDR, so war nach Einschätzung von Experten die Situation in der Kfz-Instandhaltung sogar noch relativ gut, und zwar auf Grund der hohen Gewinne, die diese Branche angesichts der riesigen Nachfrage nach Reparaturleistungen zu DDR-Zeiten einfuhr.

3. Ablauf des Umstrukturierungsprozesses im Kfz-Gewerbe der neuen Bundesländer

Der Umstrukturierungsprozeß im Kfz-Gewerbe der neuen Bundesländer verlief außerordentlich rasch und umfassend. Die Neuformierung der Kraftfahrzeuginstandhaltung der DDR nach dem Muster des westdeutschen Kfz-Gewerbes kann inzwischen als weitgehend abgeschlossen gelten. Damit unterscheidet sich das Kfz-Gewerbe von vielen anderen Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern, deren Transformation eher schleppend mit noch keineswegs absehbaren Branchenstrukturen verläuft (vgl. Deiß 1994, S. 10).

Anders auch als in vielen anderen Branchen war der Umstrukturierungsprozeß im Kfz-Gewerbe nicht von hoher Arbeitslosigkeit und einem Betriebssterben begleitet. Im Gegenteil: Die Zahl der Kfz-Betriebe nahm in den Jahren von 1991 bis 1993 von 7.883 auf 9.324 zu (Abb. 1b). Die Zunahme der Betriebe des Kfz-Gewerbes ist z.T. Effekt der Aufspaltung der VEBs und PGHs der Kfz-Instandhaltung, z.T. ist sie auf die Ausgründung von Regiewerkstätten als eigenständige Kfz-Betriebe, z.T. auf echte Neugründungen zurückzuführen. Ein großer Teil der gegenwärtig vorhandenen Kfz-Betriebe dürfte sich aus bereits zu DDR-Zeiten vorhandenen Instandhaltungsbetrieben bzw. Betriebsteilen von Instandhaltungsbetrieben rekrutieren.

Auch die Zahl der in der Kfz-Instandhaltung Beschäftigten ist erheblich angestiegen: von 49.105 in 1991 auf inzwischen 68.335 in 1993 (Abb. 4b). Das heißt, daß nicht nur das vorhandene Beschäftigtenpotential aus der DDR-Kfz-Instandhaltung selbst und den Kfz-nahen Bereichen von den neu entstandenen Betrieben weitgehend aufgesogen worden ist, sondern daß der Arbeitskräftebestand vor allem durch eine Steigerung der Zahl der Auszubildenden erheblich aufgestockt wurde (Abb. 5b). So wurden in den Jahren 1992 und 1993 jeweils fast 4.000 Auszubildende neu eingestellt (Abb. 6b). Anders als in den alten Bundesländern erfreut sich der Beruf des Kfz-Mechanikers in den neuen Ländern einer ungebrochenen Attraktivität bei den Jugendlichen, so daß die Betriebe auch keine großen Probleme hatten, eine entsprechende Zahl an Ausbildungswilligen zu rekrutieren.

Dabei verlief die Beschäftigungsentwicklung zwischen den Betriebstypen gegenläufig: Während die VEBs und PGHs Beschäftigung abbauten - wobei nach Alter und Leistungsfähigkeit selektiert wurde -, expandierten die ehemaligen privaten Handwerksbetriebe z.T. ganz erheblich und nahmen einen großen Teil der aus den Großbetrieben freigesetzten Arbeitskräfte auf. Entlassungen waren somit im Kfz-Gewerbe eine Erscheinung der Übergangszeit, kein Dauerphänomen. Entsprechend ist gegenwärtig die Zahl der Arbeitslosen im Kfz-Gewerbe

recht niedrig: 1993 waren in den neuen Bundesländern rund 4.000 Kfz-Mechaniker bzw. -Schlosser als arbeitslos registriert.²⁰ Dies ist bezogen auf die Zahl der im Kfz-Gewerbe Beschäftigten eine Arbeitslosenquote von 5,9 %.

Wirtschaftlicher Hintergrund dieses Expansionsprozesses war die sehr rasch nach der Wende einsetzende boomartige Nachfrage nach westlichen Fahrzeugen. So wurden allein im Jahre 1991 in den neuen Bundesländern 830.000 Kraftfahrzeuge fabrikneu zugelassen. Hinzu kam der Zuwachs des Fahrzeugbestands aus dem florierenden Geschäft mit westlichen Gebrauchtfahrzeugen. 1991 stieg in der ehemaligen DDR der Fahrzeugbestand um insgesamt 1,5 Mio. Fahrzeuge an.²¹

Motor des Umstrukturierungsprozesses waren die westlichen Kfz-Hersteller, die - nach anfänglicher Zurückhaltung - sehr rasch daran gingen, ihre Vertriebsnetze in den neuen Bundesländern aufzubauen.²² Die Strategien der Hersteller beim Aufbau ihrer Markennetze wiesen dabei durchaus Unterschiede, aber auch Gemeinsamkeiten auf.

So bestand das erste Problem, das sich den Herstellern beim Aufbau ihrer Netze stellte, in der Auswahl und Akquisition von geeigneten Vertragspartnern aus dem vorhandenen Betriebspotential der DDR-Kfz-Instandhaltung.²³ Dabei gingen die Hersteller von unterschiedlichen Präferenzen in bezug auf die verschiedenen Betriebstypen aus: Einige Hersteller setzten gleich zu Beginn des Umstrukturierungsprozesses sehr gezielt auf die Akquisition der ehemaligen VEBs und PGHs, da diese einmal von ihrer baulichen Substanz her in einem relativ guten Zustand waren, vor allem aber, weil die ehemaligen VEBs unter dem Gesichtspunkt der alles entscheidenden Standortfrage zweifellos die "Filetstücke" darstellten: So verfügten die VEBs oft über großflächige, in zentraler Stadtlage gelegene Betriebsstätten, während die privaten Handwerksbetriebe oft mehr oder weniger kleine Hinterhofbetriebe waren.²⁴ Andere Hersteller - z.B. fast alle Importeure - setzten zunächst ausschließlich auf die ehemaligen privaten Kfz-Handwerksbetriebe, weil sie hier bereits vorhandenes "unternehmerisches Den-

20 Zahlen nach Auskunft der Bundesanstalt für Arbeit.

21 Statistische Jahrbücher der Bundesrepublik Deutschland, verschiedene Jahrgänge.

22 So ging man anscheinend bei den Herstellern 1989 zunächst davon aus, daß man nur ein Servicenetz für die Versorgung der Fahrzeuge der die DDR besuchenden westlichen Reisenden errichten müsse.

23 Die Kontaktaufnahme zu interessierten Partnern erfolgte auf verschiedenen Wegen: Messen, Anzeigenkampagnen, eigeninitiierte Bewerbungen interessierter Handwerksmeister aus den neuen Ländern. Zum Teil reisten Vertriebsvertreter der Hersteller im Land herum und suchten Betriebe aus, die sog "Kaltaquise". Einige Hersteller bedienten sich auch des Know-hows der ehemaligen Mitarbeiter der IFA-Vertriebsorganisation, die unter ihren Vertragswerkstätten eine Vorauswahl traf.

24 "Wellblechhütten", wie sie ein Herstellervertreter nannte.

ken", "eine 40 Jahre lang unterdrückte unheimliche Innovationskraft" vermuteten, z.T. aber auch, weil sie die "verkrusteten Strukturen" der VEBs und PGHs fürchteten, eine "Kumpanei zwischen Leitung und Belegschaften", aber auch das schlechte Image, das diese ehemals staatlichen Betriebe beim Kunden hatten.

Die wichtigsten Auswahlkriterien für die Aufnahme in ein Händlernetz waren: Standort und Größe des Betriebsgeländes, Stand der Klärung der Eigentumsverhältnisse, Alter des Bewerbers, Kenntnis der Verhältnisse auf dem Kfz-Markt der neuen Länder. Im nachhinein ist allerdings festzustellen, daß all diese Auswahlkriterien und Präferenzen im Zuge des Aufbauprozesses nach und nach über Bord geworfen bzw. Konzessionen gemacht wurden, da die stürmische Entwicklung des Absatzmarktes die Hersteller völlig überrollte und es zuletzt nur noch um die Präsenz im Markt ging.²⁵ Für detaillierte Marktanalysen fehlte die Zeit und fehlten auch die notwendigen statistischen Datengrundlagen. Zum Schluß, so der Eindruck von Branchenexperten, konnte jeder einigermaßen geeignete Meisterbetrieb, der wollte, einen Vertrag bekommen, so daß schon 1990 die Landesverbände des Kfz-Gewerbes in den neuen Ländern vor einer "verheerenden Überbesetzung" der Markennetze warnten (Autohaus 23/24/1990, S. 102). Die Hersteller gingen dabei kaum Risiken ein, da sie sich nicht direkt an einzelnen Betrieben finanziell beteiligten und generell zunächst nur Vorverträge abschlossen.

Bei den meisten Herstellern war es üblich, die sogenannten Vorverträge zunächst in befristete Verträge umzuwandeln, deren Verlängerung bzw. Überführung in einen unbefristeten Vertrag von der Erfüllung bestimmter Auflagen abhängig gemacht wurde. Die Auflagen betrafen zum einen die Verpflichtung zum Neubau, mindestens aber zum Umbau, nicht selten verbunden mit der Auflage, sich einen neuen Standort zu suchen, zum anderen enthielten sie die Verpflichtung zur raschen Anschaffung von EDV und zur datentechnischen Verknüpfung mit dem Hersteller, zur Anschaffung bestimmter, vom Hersteller empfohlener technischer Ausstattungen für die Werkstatt sowie zur Schulung der Arbeitskräfte nach einem vom Hersteller aufgestellten Schulungsplan.

In bezug auf die Härte, mit der diese Auflagen von den Herstellern durchgesetzt wurden, bzw. in bezug auf die Frage, inwieweit Hersteller bereit waren, sich auf eine mittelfristige Zeitperspektive für ihre Erfüllung einzulassen - das betraf insbesondere die baulichen Auflagen -, gab es nach Einschätzung der befragten Betriebsinhaber und Branchenexperten deutliche Unterschiede zwischen den deutschen Herstellern, aber auch zwischen deutschen Herstellern einerseits und

²⁵ Nur wenige Hersteller sind gezielter und geplanter vorgegangen, es waren dies vor allem Hersteller von Hochpreisfahrzeugen, deren Absatzmarkt sich etwas langsamer entwickelte, oder Hersteller, die auf Grund von Lieferengpässen bei Neuwagen ohnehin erst später auf den Markt kamen.

Importeuren andererseits. Scheinbar hat es hier ausgeprägte "schwarze Schafe" gegeben. So kam es durchaus vor, daß Händler Bauauflagen eingegangen sind, ohne daß die Eigentumsfrage schon endgültig geklärt war. Fälle, in denen solchen Händlern, die dann nicht bauen konnten, das "Schild abgehängt" wurde, scheinen durchaus häufiger vorgekommen zu sein. Da, wo die Eigentumsfragen geklärt waren, galoppierten die Grundstückspreise davon, so daß sie von vielen Handwerksbetrieben kaum noch zu bezahlen waren. Unter dem Zeitdruck der befristeten Auflagen war es den Händlern aber kaum möglich, eine Preisberuhigung auf dem Grundstücksmarkt abzuwarten, so daß sie sich schon von daher z.T. über das geplante Maß hinaus verschulden mußten.

Einige Hersteller vergaben in den neuen Ländern ausschließlich Händlerverträge, d.h. daß die in den alten Bundesländern üblichen Abstufungen im Netz - z.B. nach Händler- und reinen Servicebetrieben, Haupt- und Unterhändlern etc. - aufgegeben wurden. Begründet wurde dies damit, daß diese Zwischenebenen sich in den alten Bundesländern nicht bewährt hätten, da auf diese Weise zu viele zu kleine, nicht entwicklungsfähige Betriebe entstanden seien. Von einem Hersteller, der immer wieder darüber nachdenkt, seine Vertriebsschienen nach Modellen zu trennen, wurden in den neuen Bundesländern von vornherein für beide Modelle getrennte Händlerverträge vergeben. Das zeigt, daß bei der Umstrukturierung durchaus Weichen für eine Netzstruktur gestellt wurden, wie sie langfristig auch für die alten Bundesländer angestrebt wird.

Ein rückblickend besonders sensibles und ideologiebefruchtetes Problem bei der Umstrukturierung des Kfz-Gewerbes der ehemaligen DDR stellte die Aufspaltung und Integration der staatlichen Großbetriebe der Kfz-Instandhaltung, der VEBs, in die eher mittelständisch geprägte Struktur eines Kfz-Gewerbes nach westdeutschem Muster dar.²⁶ Die Chancen, an der Aufspaltung und Privatisierung der VEBs teilzuhaben, waren von vornherein ungleich verteilt. Benachteiligt waren kleinere und mittlere, alteingesessene, noch nicht markengebundene Betriebe. Oft ist es bei der Abwicklung dieser VEBs so gewesen, daß die ehemaligen Betriebsleiter noch vor der Auflösung der VEBs und ihrer Überführung in die Form einer GmbH, die bis zum 30.6.1990 dann in das kommissarische Eigentum der Treuhand übergegangen sein mußte, bereits Kontakte zu westlichen Herstellern geknüpft hatten. Teilweise hatten einzelne Betriebsteile schon vor der Privatisierung und Übergabe an die Treuhand Vorverträge mit Herstellern abgeschlossen. So sah sich der ZDK, als er bei der Treuhand eine stärkere Berücksichtigung "einheimischer Investoren" bei der Privatisierung der VEBs und eine Prioritätensetzung mit dem Ziel, "einen gesunden Mittelstand zu schaf-

²⁶ Auch die Auflösung der PGHs war wegen der Notwendigkeit, die Gesellschafter auszu zahlen, oft ein kompliziertes Unterfangen, war aber, da es sich letztlich doch um private Eigentumsformen handelte, bei weitem nicht so mit Vorbehalten befrachtet.

fen", einklagte (Autohaus 5/1991, S. 187), mit der Auskunft der Treuhand konfrontiert, daß "die Verkaufsverhandlungen schon laufen und im überwiegenden Teil die Geschäftsführung selbst die Unternehmen erwerben will" (Autohaus 8/1991, S. 187). Dabei standen hinter den Geschäftsführungen i.d.R. interessierte Kapitalgeber. Die Auflösung der Kfz-VEBs wurde also anscheinend ganz entscheidend durch westliche Hersteller und große westliche Händlerketten gesteuert.²⁷

Dabei muß man sehen, daß viele dieser ehemaligen VEB-Betriebsleiter, die dann i.d.R. von den Käufern als Geschäftsführer - meist mit einer Minderheitsbeteiligung am Kapital - eingesetzt wurden, in der Übergangsphase von ihren Belegschaften in ihre Funktion gewählt worden waren²⁸ und sich daher durchaus im Auftrag ihrer Belegschaften um eine Zukunftsperspektive ihrer Betriebe als Vertragshändler bemühten. Zwar mußten auch diese Geschäftsführer angesichts der Zwänge der Wende später zu Maßnahmen wie Personalabbau und -selektion greifen, doch konnten sie dabei nach unserem Eindruck auf eine nach wie vor hohe Akzeptanz bei ihren Belegschaften setzen, die sich im übrigen auch in der Bereitschaft spiegelt, das Aufschieben selbst dringend notwendiger Arbeitsschutzinvestitionen, z.B. die Installation einer Abluftanlage, zu akzeptieren.²⁹

Während also die Hersteller und auch westliche Kapitalgeber an die Frage der Aufspaltung der ehemaligen Staatsbetriebe der Kfz-Instandhaltung eher unbefangen herangingen und sich deren Vorteile - große und zentral gelegene Standorte - schnell zunutze machten, gab es auf seiten der privaten Handwerker erhebliche Berührungsängste und Vorbehalte gegen die ehemaligen privilegierten Konkurrenten, bei denen noch "die ewig Gestrigen im Sattel sitzen" und die auch jetzt scheinbar wieder von den westlichen Herstellern bevorzugt wurden. So hatte man auf seiten der privaten Handwerker anfänglich Angst, daß das Handwerk bei der Verteilung der Händlerverträge wieder zu kurz kommen könnte, da sich das Interesse der Hersteller anfangs nur auf die VEBs konzentrierte (vgl. Autohaus 10/1990, S. 79; 6/1990, S. 16). Von seiten der Verbände des Kfz-Gewerbes gab es anscheinend wiederum Befürchtungen, daß die vorhandene großbetriebliche Struktur der ehemaligen VEBs das Einfallstor für den Aufbau eines

²⁷ Teilweise war es üblich, daß Herstellervertreter die Vertragspartner zu Verhandlungen mit der Treuhand begleiteten.

²⁸ Im Gegenzug wurde dann i.d.R. die Bildung eines Betriebsrats zugelassen.

²⁹ Oft wurde dies dann als Beitrag der Beschäftigten zur Sanierung des Betriebs interpretiert (vgl. hierzu auch Abschnitt 8.1). Umgekehrt fanden wir auch in den Belegschaften mancher privater Handwerksbetriebe, bei denen es sich im Kern noch um die Altbelegschaften aus der DDR-Zeit handelte, daß die gemeinsame Bewältigung des Umstrukturierungsprozesses - teilweise haben die Beschäftigten bei den Baumaßnahmen in "ihrem Betrieb" selbst Hand angelegt - den Zusammenhalt der Belegschaft untereinander und zwischen Inhaber und Belegschaft sehr gestärkt hat, sodaß in unseren Gesprächen sehr häufig von "Betriebsfamilie" oder "gewachsenem Kollektiv" die Rede war.

von großen Händlerketten und von - durch branchenfremdes Kapital gesteuerten - Mehrmarkenhändlern geprägten Kfz-Gewerbes sein könnte.³⁰ Tatsächlich sind aus einigen der ehemaligen VEBs solche große Mehrmarkenbetriebe hervorgegangen, bei denen unter dem Dach einer Holding verschiedene Markenbetriebe zusammengefaßt sind, die jeweils als eigenständige GmbH firmieren. Diese Betriebe haben in ihren jeweiligen Regionen zwar durchaus eine marktbeherrschende Stellung, sind aber letztlich Einzelfälle, die für die Gesamtbranche in den neuen Bundesländern nicht prägend sind.

Eines der zentralen Probleme, vor das sich die Hersteller angesichts der veralteten Substanz der Kfz-Instandhaltung in der DDR gestellt sahen, war es, das für den Neuaufbau notwendige Kapital und Know-how zu mobilisieren. Rückblickend muß festgestellt werden, daß der Aufbau des Kfz-Gewerbes in den neuen Ländern weitgehend ohne direkte finanzielle Unterstützung der Hersteller gelaufen ist und weitgehend durch Kredite finanziert wurde. Dabei bildeten die im Verkaufsboom von 1991 erzielten, z.T. sehr hohen Gewinne - man verkaufte ohne hohe Fixkosten ("direkt vom Hänger") und mit hohen Gewinnmargen, da die Rabattschleuderei in den neuen Ländern anfangs noch nicht verbreitet und die Barzahlungsrate beim Neuwagenkauf hoch war - gewissermaßen die ursprüngliche Akkumulationsbasis für den Aufbau der Kfz-Betriebe. Die Kfz-Betriebe konnten auf eine Vielzahl von Förderprogrammen und zinsgünstigen Darlehen zurückgreifen.³¹ Die Großzügigkeit der Banken bei der Kreditvergabe für Existenzgründungen und Neubaumaßnahmen im markengebundenen Kfz-Gewerbe traf sich dabei anscheinend mit einer Finanzierungsmentalität der ostdeutschen Bauherren, die ein Herstellervertreter so beschreibt: "Vor zwei Jahren wollte man beim Bauen und Einrichten nur das Beste. Geld spielte keine Rolle, und so hat man eben 'mal schnell drei Millionen aufgenommen, die Banken spielten ja auch großzügig mit" (Autohaus 23/24/1992, S. 105). Je nach Größenordnung der Markenbetriebe bewegten sich die Investitionen zwischen 1,5 und 6 Mio. DM. Gebremst wurde von den Herstellern selten.

Darüber hinaus hat sich im Aufbau des Kfz-Gewerbes in den neuen Bundesländern in nicht unerheblichem Maße westliches - z.T. auch branchenfremdes - Kapital engagiert, sei es, indem größere westliche Handelshäuser und Handelsketten Zweigbetriebe gründeten, sei es, indem sich westliches Kapital an Markenbetrieben beteiligte. Da sich die Kfz-Branche schon sehr früh als sichere Wachstumsbranche herauskristallisierte, war sie für Kapitalanleger hochattraktiv. Der Anteil westlichen Investitionskapitals in ihren Netzen wird von den ein-

³⁰ So warnte der ZDK-Präsident explizit vor Kooperationen mit branchenfremden Geldgebern: "Branchenfremdes Kapital zerschlägt den selektiven Vertrieb" (Autohaus 18/1992, S. 125).

³¹ Von großer Bedeutung waren die ERP-Mittel.

zelen Herstellern auf zwischen 20 % und 40 % liegend geschätzt (ebd., S. 99). Um Geld für den Aufbau ihrer Netze zu mobilisieren, haben einige Hersteller anfänglich auch "bewährte" Autohäuser ihres Netzes in den alten Bundesländern zu Joint Ventures mit Vertragspartnern aus den neuen Ländern ermuntert. Die Erfahrungen mit derartigen Kooperationen waren jedoch - wie Herstellervertreter berichteten - häufig sehr negativ: So hätten die westlichen Kapitalgeber ihre Investitionen als reine Geldanlage betrachtet, aus der man mit wenig Aufwand möglichst viel Gewinn herausholen wollte. Die Bereitschaft, Gewinne aus den neuen Bundesländern in die dortigen Betriebe zu reinvestieren, sei gering gewesen, so daß man von der Förderung derartiger Partnerschaften bald wieder abkam.³²

Know-how-Transfer durch die westlichen Hersteller erfolgte hauptsächlich durch Beratungen, wobei insbesondere der Bauberatung und der technischen Beratung große Bedeutung zukam, sowie über Schulungsmaßnahmen für die Inhaber und die Arbeitskräfte der neuen Betriebe. Teilweise errichteten Hersteller eigene neue Schulungszentren in den neuen Ländern. Die Herstellerschulungen wurden i.d.R. durch die Hersteller finanziert, die Betriebe hatten nur für die Freistellung und die Unterbringungskosten aufzukommen.

Welche Strukturen kristallisieren sich nun nach Abschluß des Umstrukturierungsprozesses im markengebundenen Kfz-Gewerbe der neuen Länder heraus?

Von der Betriebsgröße her gesehen haben sich Befürchtungen, daß in den neuen Bundesländern ein großbetriebliches Kfz-Gewerbe entsteht, nicht bestätigt. Betrachtet man die durchschnittliche Beschäftigtenzahl der dortigen Kfz-Betriebe, so liegt sie z.Z. sogar noch unter der in den alten Bundesländern (Abb. 7). Hier dürften sich auch die i.d.R. niedrigeren Beschäftigtenzahlen der freien Werkstätten auswirken. Innerhalb des markengebundenen Kfz-Gewerbes gehen u.E. die Vertriebsstrategien der Hersteller eindeutig jedoch dahin, in den neuen Ländern von vornherein ein leistungsfähigeres Vertriebsnetz mit effizienten und entwicklungsfähigen Betriebseinheiten aufzubauen. In diese Richtung weist u.a. die Installation reiner Händlerbetriebe durch einige Hersteller. Der Umsatz pro Betrieb ist gegenwärtig bei den Kfz-Betrieben in den neuen Ländern denn auch höher als in den Betrieben in den alten Ländern (Abb. 9).

Anders als in den alten Bundesländern liegt gegenwärtig der Anteil der freien Werkstätten mit 40 % unter dem der markengebundenen Betriebe (Abb. 3c). Während der Anteil der freien Werkstätten in den alten Bundesländern in den letzten Jahren zu Lasten der Markenbetriebe kontinuierlich zugenommen hat, ist

³² So sei es auch vorgekommen, daß westliche Kapitalgeber so viel Gewinn aus ihren Betrieben herausgezogen hätten, daß diese Konkurs gemacht hätten.

von 1991 bis 1993 in den neuen Ländern der Anteil der freien Werkstätten kontinuierlich gesunken (Abb. 3b und 3c). Dieses ist im wesentlichen ein Effekt der Aufsaugung des vorhandenen Betriebsbestands durch die Ausdehnung der Markennetze der Hersteller. Was zur Zeit in den neuen Ländern an freien Werkstätten existiert, ist daher sozusagen als der "harte Kern" der "Freien" zu betrachten: Betriebe, deren Inhaber sich ihre Eigenständigkeit bewahren und sich nicht in die Abhängigkeit von einem Hersteller begeben wollten, sowie Betriebe, die von ihren finanziellen Voraussetzungen her nicht in der Lage waren, die mit einem Händlervertrag verbundenen Auflagen zu erfüllen. Das Reservoir an potentiellen Vertragshändlern ist inzwischen in den neuen Ländern weitgehend ausgeschöpft, den Herstellern fällt es zunehmend schwer, ausscheidende Vertragspartner zu ersetzen bzw. ihre Netze weiter zu "arrondieren".

Auffallend an der Zusammensetzung des Markennetzes nach Herstellern ist, daß sich in den neuen Ländern einige südkoreanische Marken deutlich stärker etabliert haben als in den alten Ländern und dort mit fast über 60 % ihres gesamten Vertriebsnetzes vertreten sind. Dabei steht u.U. die hohe Markenpräsenz in groteskem Mißverhältnis zu den bisher erreichten Marktanteilen. So betreibt einer dieser Hersteller, der einen Marktanteil von 0,18 % hat, nichtsdestoweniger ein Vertriebsnetz, das fast halb so groß ist wie das des Markenführers mit 17 % Marktanteil (Tabelle 1). Zum Teil dürfte es sich dabei um Kleinstbetriebe - oft Hinterhofbetriebe - mit einem Transparent des Vertragspartners zur Straße hin handeln, die überwiegend Fahrzeuge aller Marken reparieren, weil sie von der Wartung ihrer Vertragsmarke auf Grund des kleinen Fahrzeugbestandes überhaupt nicht existieren könnten. Gerade in solchen "Markenbetrieben" sind wahrscheinlich auf Grund der Ertragssituation besonders ungünstige Situationen in bezug auf die Arbeitsbedingungen zu erwarten.

Die Altersstruktur der Beschäftigten im Kfz-Gewerbe der neuen Länder macht z.Z. einen Angleichungsprozeß an die Verhältnisse in den alten Bundesländern durch. Während die Kfz-Instandhaltung in der DDR noch durch eine ausgewogene Altersstruktur gekennzeichnet war, hat sich das Durchschnittsalter der Branche inzwischen durch die Selektion älterer Arbeitskräfte beim Personalabbau in den VEBs einerseits und die Aufstockung des Beschäftigtenpotentials durch eine große Zahl an Auszubildenden andererseits tendenziell verjüngt.³³ In einem der von uns einbezogenen ehemaligen VEB-Betriebe war der Altersdurchschnitt infolge der Abbauaktion von 45 auf 35 Jahre gesunken, er lag damit aber immer noch höher als im westdeutschen "Mutterbetrieb" des Unternehmens. Erhebungen in sächsischen Innungskrankenkassen zeigen nach Auskunft von Ex-

³³ So wurden beim Beschäftigungsabbau in den VEBs generell alle über 50jährigen in den Vorruhestand geschickt. Den VEBs wurden für die Reduktion ihrer Belegschaft Liquidationskredite zur Verfügung gestellt, die dazu genutzt wurden, Vorruhestandsregelungen zu finanzieren.

perten, daß dort in der Innung des Kfz-Gewerbes die Zahl der unter 25- und die der 25- bis 35jährigen signifikant über dem durchschnittlichen Anteil dieser Altersgruppen an den Beschäftigten der den Innungskrankenkassen angehörenden Innungen liegt, und umgekehrt der Anteil der über 35jährigen deutlich unterrepräsentiert ist. Es ist zu erwarten, daß diese Tendenz zur Verjüngung der Altersstruktur einen neuen Schub erhält, wenn in den nächsten Jahren verstärkt eine frisch ausgebildete, mit modernen Qualifikationen versehene Kfz-Mechanikergeneration in die Betriebe drängt und es gleichzeitig auf Grund steigenden Rationalisierungsdrucks und Personalabbaus infolge schwieriger werdender Marktbedingungen zu einer weiteren Altersselektion kommt. Durch diese Veränderung des Altersaufbaus der Belegschaften in den Kfz-Betrieben der neuen Länder werden sich auch die Rahmenbedingungen für eine Thematisierung von Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in diesen Betrieben radikal ändern.

Welche Entwicklungsrichtung deutet sich gegenwärtig für das Kfz-Gewerbe in den neuen Ländern an und wie wird sie sich auf die Durchsetzungschancen des Arbeitsschutzes in dieser Branche auswirken?

Nach dem absoluten Boomjahr 1991 kam es 1992 zu einem erheblichen Umsatzeinbruch beim Neuwagenverkauf, der in den neuen Bundesländern deutlich stärker ausfiel. Auch 1993 setzte sich der Rückgang der Neuzulassungen fort, und zwar wiederum in den neuen Bundesländern in vergleichsweise höherem Tempo. Zunehmende Grauiporte und Reimporte lassen die Rendite der Betriebe im Neuwagengeschäft zusehens schmaler werden. Experten rechnen nicht vor 1995/96 mit einer Erholung der Absatzzahlen (vgl. ZDK, Geschäftsbericht 1993/1994). Auch das Werkstattgeschäft ist nach einer Untersuchung der Deutschen Automobiltreuhand (DAT) für die vertragsgebundenen Werkstätten rückläufig. Angesichts sinkender Einkommen werden notwendige Reparaturen zeitlich hinausgeschoben und zunehmend in freie Werkstätten verlagert. Dabei fiel der Rückgang des Reparaturaufwands je Fahrzeug in den neuen Ländern weitaus drastischer aus (vgl. Leipziger Volkszeitung vom 24./25.9.1994).

Von der bundesweit rückläufigen Automobilkonjunktur ist also das Kfz-Gewerbe in den neuen Bundesländern überdurchschnittlich stark betroffen. Experten halten angesichts dieser Marktentwicklung die Markennetze der meisten Hersteller in den neuen Ländern für hoffnungslos überbesetzt. Trotz sinkenden Neuwagenverkaufs und negativer Absatzprognosen sind die Hersteller jedoch auch 1993 noch dabei gewesen, den Ausbau ihrer Netze fortzusetzen, ein Verhalten, das der Präsident des ZDK als "jeder betriebswirtschaftlichen Vernunft widersprechend" charakterisiert (Krafthand 9/1993, S. 779).

Nach Einschätzung von Branchenexperten werden in den nächsten Jahren etwa ein Viertel der Markenbetriebe wieder aus den Netzen ausscheiden müssen (vgl. Autohaus 23/24/1993, S. 8). Infolge dieser "Bereinigung der Vertriebsnetze" dürfte es einerseits zu einer verstärkten Konzentration in Form von Filialisierung kommen. So werden die Hersteller versuchen, die mit hohem Aufwand aufgebauten Standorte nicht aufzugeben, sondern überschuldete Betriebe anderen Händlern ihres Netzes anzubieten. Dabei wird anscheinend auch überlegt, finanzielle Hilfen über die Förderung westlicher Kapitalbeteiligungen an gefährdeten Betrieben zu mobilisieren. Woran nach einstimmiger Aussage der von uns befragten Herstellervertreter wohl nicht gedacht ist, sind direkte finanzielle Unterstützungsprogramme für die von Konkursen bedrohten Vertragsbetriebe. Mit Sicherheit dürften viele der aus den Vertragsnetzen herausselektierten Kfz-Betriebe versuchen, als freie Werkstatt zu überleben. Dadurch dürfte es zu einer Steigerung des Anteils freier Werkstätten in den neuen Bundesländern kommen, wobei sehr wahrscheinlich ist, daß sich gerade in diesen überschuldeten "freien" Betrieben äußerst prekäre Beschäftigungsverhältnisse (Schwarzarbeit nach Feierabend etc.) mit problematischen Arbeitsbedingungen herausbilden könnten.

Steigender Wettbewerbsdruck in überbesetzten Netzen und rückläufige Umsatzzahlen fallen in den neuen Bundesländern mit dem Zeitpunkt zusammen, zu dem für viele Kfz-Betriebe die Tilgungszahlungen für die im Rahmen des Neubaus aufgenommenen, oft sehr hohen Kredite einsetzen. Nicht nur der Kapaldienst für die getätigten Investitionen, auch fällige Steuernachzahlungen auf die in der Boomphase erwirtschafteten Gewinne und hoher Unterhaltungsaufwand für die neu errichteten Gebäude belasten die Betriebe, die es oft versäumt haben, entsprechende finanzielle Rücklagen zu bilden. Viele Kfz-Markenbetriebe in den neuen Bundesländern dürften daher mittelfristig in eine existenzgefährdende Situation geraten.

Steigende Kosten und die Belastung durch die Kredittilgung werden die Kfz-Betriebe auch zwingen, verstärkt ihre innerbetrieblichen Rationalisierungspotentiale auszuschöpfen. Insofern ist zu erwarten, daß im markengebundenen Kfz-Gewerbe der neuen Bundesländer eine erste Rationalisierungswelle ansteht, begleitet von Arbeitsintensivierung und Personalabbau. Die zukünftigen Rahmenbedingungen für den Arbeitsschutz in dieser Branche werden demnach u.E. dadurch gekennzeichnet sein, daß sich die finanziellen Spielräume der Betriebe für Investitionen in den Arbeitsschutz dramatisch verringern werden, während auf der anderen Seite der Problemdruck und der Handlungsbedarf im Arbeitsschutz zunehmen dürften.

4. Zum Stand der Arbeitsbedingungen im Kfz-Gewerbe der neuen Bundesländer

Eine für die Konzipierung künftiger branchenbezogener Umsetzungsaktivitäten auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes zentrale Aufgabenstellung der Expertise war die Bestandsaufnahme des nach vier Jahren des Umstrukturierungsprozesses erreichten Stands der Arbeitsbedingungen im Kfz-Gewerbe. Wo liegen alte bzw. neue Belastungsschwerpunkte und Gesundheitsrisiken? Welche betrieblichen Konstellationen sind unter dem Aspekt des Arbeits- und Gesundheitsschutzes als "Risikotypen" zu betrachten? Wie stellt sich die Belastungssituation und ihre Veränderung aus der Sicht der Betroffenen dar?

4.1 Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel

Die Tatsache, daß praktisch alle wichtigen Automobilhersteller davon ausgehen, daß bis Mitte der 90er Jahre ca. 80 % ihrer Vertragspartner in den neuen Ländern entweder neu gebaut bzw. mit dem Neubau begonnen haben werden (vgl. Autohaus Nr. 23/1992), könnte die Annahme nahelegen, daß unter Gesichtspunkten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Kfz-Gewerbe der neuen Länder kein dringender Handlungsbedarf besteht. Die Recherchen im Zuge der Expertise zeigen jedoch, daß eine solche Schlußfolgerung zumindest verfrüht wäre.³⁴ Dies gilt nicht nur mit Blick auf die 40 % freien Werkstätten, die von den Neubauauflagen der Hersteller nicht erfaßt wurden, über die im Rahmen dieser Expertise aber keine Aussagen gemacht werden können.

So konnten bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch längst nicht alle Neubaupläne der Hersteller verwirklicht werden. Nach Auskunft eines Herstellerexperten, der eines der am dichtesten besetzten Vertriebsnetze in den neuen Ländern vertritt, waren Mitte 1994 erst etwa 55 % der Betriebe seines Netzes völlig neu errichtet worden. Planzahlen anderer Hersteller bis zum Jahre 1993 liegen noch weit darunter (vgl. Autohaus 23/24 1992, S. 99). Oft verhindern nach wie vor ungeklärte Eigentumsfragen, steigende Grundstückspreise und auch die neuerdings sehr restriktiv gehandhabte Kreditvergabe an Kfz-Betriebe durch die Banken in den neuen Bundesländern die Realisierung von Neubauplänen. Abgesehen davon, daß in den Betrieben, die sich in einer solchen Übergangsphase befinden,

³⁴ Hier sei nochmals darauf hingewiesen, daß es im Rahmen dieser Expertise nicht darum gehen konnte, mittels detaillierter ergonomischer Analyse von Einzelarbeitsplätzen und Tätigkeitsabläufen, verbunden mit Messungen, Einblick in die Belastungsstrukturen an verschiedenen typischen Werkstattarbeitsplätzen zu erhalten. Es wurde vielmehr versucht, durch intensive Befragung verschiedener betrieblicher Akteursgruppen ein Bild von der Wahrnehmung der gegenwärtigen Arbeitsbedingungen und insbesondere ihrer Veränderung zu gewinnen. Diese Befragungen wurden durch eigene Begehungen von Kfz-Arbeitsplätzen und zusätzliche Expertenbefragungen ergänzt.

in Hinblick auf den Arbeitsschutz oft sehr problematische Verhältnisse anzutreffen sind - schlecht belüftete, durch den Einbau platzintensiver moderner Hebebühnen in die alte Werkstatt sehr beengte räumliche Bedingungen mit entsprechenden Streßbelastungen und Unfallgefahren -, heißt das, daß im Kfz-Gewerbe der neuen Bundesländer nach wie vor noch ein großes Potential an möglichen Adressaten für eine arbeitsschutzorientierte Bauberatung vorhanden ist.

Von nicht zu unterschätzender Bedeutung für den gegenwärtigen Stand des technischen und "baulichen" Arbeitsschutzes im Kfz-Gewerbe der neuen Bundesländer ist die Bauberatung durch die Hersteller gewesen.³⁵ Die Bauberatung gehörte im Umstrukturierungsprozeß zu den "gefragtesten" Beratungsangeboten und war nach Schilderungen von Herstellervertretern bis an die Grenzen ihrer Kapazität ausgelastet. Dabei ging es nicht nur um punktuelle bauliche Problemlösungen, sondern von den Betrieben in den neuen Bundesländern wurden schlüsselfertige Bauten nachgefragt. Die Inanspruchnahme einer Bauberatung war nach Schilderungen einiger Betriebsinhaber für bauwillige Vertragskandidaten obligatorisch. Daß die in der Beratung angebotenen Konzepte auch in vielen Fällen umgesetzt wurden, läßt sich angesichts des anfänglichen Erfahrungsrückstands der Bauherren vermuten und auch aus Einschätzungen von Bauberatern über die anfänglich hohe "Beratungsgläubigkeit" der Partner in den neuen Bundesländern (vgl. ebd., S. 105) erschließen.

Nach unseren Beobachtungen ist auch bei neu- und umgebauten Kfz-Markenbetrieben - trotz aller unbestreitbaren Verbesserungen bei den äußeren Arbeitsbedingungen - von nach wie vor bestehenden Defiziten in wichtigen Arbeitsschutzbereichen, wie insbesondere der Abgasentlüftung, dem Lärmschutz und der Klimatisierung, auszugehen.

Als besondere Problemgruppe kristallisieren sich hier Kfz-Betriebe heraus, in denen für den Werkstattbereich noch aus DDR-Zeiten stammende Bauten genutzt wurden. Dies ist insbesondere in den Kfz-Markenbetrieben der Fall, die aus PGHs (Produktionsgenossenschaft des Handwerks) und VEBs mit ihrer im DDR-Durchschnitt relativ gut erhaltenen Bausubstanz hervorgegangen sind. Selbst diese großen Kraftfahrzeuginstandhaltungsbetriebe waren zu DDR-Zeiten oft nicht mit Entlüftungsanlagen ausgestattet bzw. vorhandene, oft selbst gebaute Anlagen waren in nicht mehr funktionsfähigem Zustand.³⁶ Beim Umbau

³⁵ Alle inländischen Hersteller unterhalten eine Bauberatung für die Betriebe ihres Servicenetzes, die u.a. darauf zu achten hat, daß Vorstellungen der Hersteller über die äußere Corporate Identity ihrer Servicebetriebe oder Marketingkonzepte wie das sog. Dreipunktsystem in der Kundenannahme von den Händlern auch realisiert werden. Die Bauberatungen sind z.T. als eigene Stabsstellen in den Vertriebsabteilungen der Hersteller angesiedelt, z.T. arbeiten sie mit freien, vom Hersteller autorisierten Architekten zusammen.

³⁶ Selbst bei erst in den 70er Jahren neu errichteten und für die Verhältnisse in der Kfz-Instandhaltung der DDR modern ausgestatteten Betriebsstätten großer Instandhaltungs-VEBs

der alten Betriebsgebäude erweist sich der nachträgliche Einbau moderner, zentraler Entlüftungsanlagen auf Grund der baulichen Strukturen der Betriebsstätten oft als schwierig und sehr kostenaufwendig. Aus Kapitalmangel scheinen dann solche größeren Arbeitsschutzinvestitionen häufiger zurückgestellt zu werden. Ein anderes Beispiel dafür, daß die Übernahme baulicher Gegebenheiten aus DDR-Zeiten heute oftmals befriedigende Arbeitsschutzlösungen behindert, stellt die Klimatisierung der Werkstätten dar. Viele der ehemaligen DDR-Großwerkstätten waren in überdimensionierten, eher Fabrikhallen ähnelnden Räumlichkeiten untergebracht, weshalb es oft auch nach Umbaumaßnahmen und dem Einbau einer modernen Heizungsanlage nicht gelingt, im Winter befriedigende Raumtemperaturen zu erreichen.

Um das Entlüftungsproblem zu entschärfen, ist es nach unseren Beobachtungen in vielen Werkstätten üblich, daß Arbeiten am laufenden Motor draußen erledigt werden. Was im Sommer kein Problem darstellt, trägt im Winter dazu bei, die klimatischen Verhältnisse in der Werkstatt - durch Zugluft infolge häufigeren Öffnens und Schließens der Hallentore - weiter zu verschlechtern. Außerdem entstehen durch das notwendige Rangieren der Fahrzeuge zusätzliche Abgasbelastungen. Versuche, die bestehenden Mängel durch entsprechendes Verhalten der Arbeitskräfte zu überbrücken - indem Fahrzeuge geschoben werden, indem keine Motorprobeläufe an aufgebockten Fahrzeugen durchgeführt, sondern die Fahrzeuge erst abgesenkt und aus der Werkstatt geschoben werden -, erweisen sich angesichts des auch im Kfz-Gewerbe der neuen Bundesländer sich durchsetzenden Regimes der Arbeitswertvorgaben nach Aussagen von Werkstattleitern als unrealistisch.

Ein weiteres relevantes Gestaltungsdefizit scheint der nicht vorhandene bzw. unzureichende Lärmschutz zu sein - auch wenn sich die Lärmbelastung im Vergleich zur früheren Situation schon allein durch die geringere Reparaturtiefe³⁷ erheblich verbessert hat. Dennoch scheint auch in modernisierten Markenbetrieben eine durchgehende Trennung der Karosseriewerkstatt vom restlichen Reparaturbereich längst nicht durchgängig umgesetzt zu sein. Auch hier erweist sich der Einzug von Trennwänden oder Vorrichtungen zur Lärmdämmung insbesondere in genutzten alten Bauten als besonders schwierig. Wir trafen entsprechende Defizite aber auch in einem neu errichteten Autohaus an.

Mit der ab dem 1.12.1993 vorgeschriebenen obligatorischen Abgasuntersuchung für alle Fahrzeuge kommt auf die Betriebe des Kfz-Gewerbes ein neues Tätig-

war es nach Schilderungen ehemaliger Betriebsleiter nicht immer möglich, Absauganlagen zu installieren.

³⁷ Allein dadurch, daß sich Demontage und Aufarbeitung von Ersatzteilen erübrigen, entfallen auch viele sehr geräuschintensive Schlossertätigkeiten.

keitsfeld zu, das auch hinsichtlich des Arbeitsschutzes Folgeprobleme aufwirft. So bedingt die für den Abgastest erforderliche hohe Motorendrehzahl hohe Abgas- und Lärmemissionen. Die Hersteller verlangen inzwischen von ihren Vertragspartnern auch in den neuen Bundesländern durchweg die Berechtigung zur Durchführung der Abgasuntersuchung (AU), was für die Betriebe die Anschaffung entsprechender Abgastester einschließlich der notwendigen Peripheriegeräte für den Arbeitsschutz notwendig macht.³⁸ Während nach unseren Beobachtungen die AU-Arbeitsplätze inzwischen in den meisten Markenwerkstätten mit Absaugvorrichtungen ausgestattet sind, sind die mit der AU-Durchführung verbundenen Lärmschutzprobleme auch in den markengebundenen Betrieben oft noch nicht befriedigend gelöst. Selbst in Werkstätten, in denen u.a. Fahrzeuge mit Dieselmotor gewartet wurden, waren die AU-Arbeitsplätze häufig nicht durch Lärmschutzvorrichtungen abgetrennt. Die Ideallösung eines vollständig separierten eigenen AU-Arbeitsplatzes fand sich nur in wenigen Fällen. Teilweise wurde das Problem auch hier wieder dadurch "gelöst", daß AU-Arbeiten außerhalb der Werkstatt unter einem Vordach durchgeführt wurden.

Mit der Übernahme eines Händlervertrags war neben baulichen Maßnahmen zur Sicherstellung der Servicefähigkeit auch die umfassende technische Neuausstattung der Kfz-Betriebe - d.h. mindestens die Anschaffung einer Grundausrüstung an modernen Werkzeugen und Spezialwerkzeugen, der Einbau moderner Hebebühnen, die Anschaffung einer EDV-Anlage³⁹ sowie moderner Test- und Diagnosegeräte - obligatorisch. Auch die technische Neuausrüstung der Betriebe wurde mittels mehr oder weniger verbindlicher Geräteempfehlungen sehr weitgehend von den Herstellern gesteuert. Dabei sind bei der technischen Beratung durch die Experten der Hersteller nach Aussagen der von uns befragten Betriebsinhaber Fragen des Arbeitsschutzes eher selten oder nur am Rande thematisiert worden, doch meinen sowohl Betriebsinhaber als auch befragte Experten der Hersteller, davon ausgehen zu können, daß allein auf Grund der Tatsache, daß jeweils die modernsten Geräte und Ausstattungen empfohlen wurden, Gesichtspunkte wie Ergonomie und Arbeitssicherheit quasi als Beiprodukt automatisch Berücksichtigung fanden. Nach Aussagen von Branchenexperten und Ausrüstern haben die Kfz-Markenbetriebe in den neuen Ländern inzwischen einen den Betrieben in den alten Ländern vergleichbaren, wenn nicht gar überlegenen Modernisierungsstandard erreicht (vgl. Krafthand 17/1993, S. 1204 ff.).

³⁸ Die Anerkennung zur Durchführung der AU ist für die Betriebe insbesondere wegen der sich an die Durchführung einer AU anschließenden Reparaturaufträge wirtschaftlich interessant. Nach einer repräsentativen Umfrage der gfm-Polytechnik hatten 1994 in den neuen Bundesländern 95 % der markengebundenen Betriebe die Berechtigung zur Durchführung der AU.

³⁹ Die sofortige Anschaffung einer EDV-Anlage zur datentechnischen Verknüpfung mit der Vertriebsabteilung des Herstellers war bei einigen Herstellern Bestandteil des Händlervertrags.

In den von uns besuchten Betrieben waren durchweg moderne Hebebühnen angeschafft worden, Hebehilfen waren vorhanden und werden - nach Angaben der Werkstattleiter - i.d.R. genutzt.⁴⁰ Auch die Ausstattung mit modernen Werkzeugen ist nach Aussagen der Kfz-Mechaniker in den meisten Werkstätten gut und wird auch auf dem neuesten Stand gehalten ("es wird am Werkzeug nicht gespart"). Insofern kann davon ausgegangen werden - und dies bestätigen die Aussagen der betroffenen Arbeitskräfte -, daß sich allein durch die verbesserten technischen Hilfsmittel die Belastungssituation in bezug auf körperliche Arbeitserschwernisse in den Kfz-Betrieben der neuen Länder ohne Zweifel gravierend verbessert hat.⁴¹

Differenzierungen an diesem Bild eines durch Herstellervorgaben nach neuestem Arbeitsschutzstandard komplett neu ausgestatteten Kfz-Gewerbes erscheinen jedoch angebracht. So ist es in einigen Betrieben, die in ihrer alten Betriebsstätte geblieben sind, durchaus üblich, daß parallel zur modernen Hebebühne auch noch alte, aus DDR-Zeiten stammende Hebebühnen zur Anwendung kommen. Diese sind dann zwar sicherheitstechnisch umgerüstet, unter ergonomischen Gesichtspunkten jedoch nach wie vor problematisch. In zwei der besuchten Betriebe wurden für Nutzfahrzeugreparaturen weiterhin die alten Gruben genutzt. Ursache war, daß ein neues Nutzfahrzeugmodell größer ausgefallen war, als vom Hersteller ursprünglich angekündigt und entsprechend beim Umbau eingeplant worden war. Infolgedessen paßten die aufgebockten Fahrzeuge nicht mehr unter das Hallendach, weshalb man in einem Fall eine alte Grube von vornherein offengelassen hatte, in dem anderen Fall die beim Umbau eigentlich schon überbaute Grube wieder öffnen mußte.

Auch im Bereich des markengebundenen Kfz-Gewerbes der neuen Bundesländer existieren zudem - neben den das Bild vordergründig prägenden Neubauten - nach wie vor Kfz-Betriebe, in denen die Investitionen in den Werkstattbereich auf ein für die Sicherstellung der Servicefähigkeit unerlässliches Minimum beschränkt worden sind. So belegen Schilderungen betroffener Arbeitskräfte, daß es Markenbetriebe großer Hersteller gibt, in denen noch in großem Umfang mit alten Hebebühnen gearbeitet wird, in denen weder Hebehilfen noch Absauganlagen vorhanden sind und in denen sich am Zustand der Sozialräume nichts geändert hat. Derartige Standards sind keinesfalls nur in solchen Betrieben anzutreffen, in denen ein Neubau geplant ist. Aus vielen Gesprächen mit Betriebsinhabern und Branchenexperten geht hervor, daß den Herstellern beim Aufbau

⁴⁰ Zur Frage der Nutzung von Arbeitsschuttmitteln durch die im Kfz-Gewerbe beschäftigten Arbeitskräfte vgl. näher Kap. 6.

⁴¹ Ein anderer Faktor, der natürlich zum Abbau körperlich schwerer und unergonomischer Arbeit beigetragen hat, ist im gewandelten Charakter der Reparaturtätigkeiten - von der Demontage von Fahrzeugen und Aggregaten und der Aufarbeitung von Ersatzteilen zum Baugruppenwechsel - zu sehen.

und der Modernisierung ihrer Markennetze Standort und Präsentation der dem Kunden zugänglichen Verkaufsräume wichtiger waren als die Ausstattung der Werkstatt, deren Zustand dem Kunden eher verborgen bleibt. Während Auflagen, die den Verkauf und das äußere Erscheinungsbild der Betriebe betrafen, i.d.R. unnachgiebig durchgesetzt wurden, wurde es von den Herstellern offensichtlich akzeptiert, daß in der Werkstatt die Einrichtung erst allmählich auf den neuesten Stand gebracht wird.

Gerade dort, wo im Zuge der Modernisierung Investitionen in den Arbeitsschutz aus Kapitalmangel zunächst unterblieben, besteht u.E. gegenwärtig die Gefahr, daß angesichts der wirtschaftlichen Situation des markengebundenen Kfz-Gewerbes in den neuen Ländern - Einsetzen der Kredittilgung bei rückläufigen Umsätzen und gleichzeitig ständig neuen kapitalintensiven Anforderungen der Hersteller an ihre Betriebe (AU-Anerkennung, Bremsensonderuntersuchung (BSU), Zertifizierung nach ISO 9000 ff.) - dringend erforderliche Nachausrüstungen auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes weiter aufgeschoben werden oder gar ganz unterbleiben bzw. daß die Betriebe an allen arbeitsschutzrelevanten Investitionen sparen, die über das in die modernen Ausrüstungen quasi inkorporierte Maß an Arbeits- und Gesundheitsschutz hinausgehen.⁴² Was bisher nicht an Arbeitsschutz eingebaut wurde, dürfte vorerst nicht nachgerüstet werden. Insofern ist der Stand des technischen Arbeitsschutzes im Kfz-Gewerbe der neuen Länder durch die erste Bau- und Investitionswelle schon sehr stark vorkonstruiert.

Für die Bauberatung im Rahmen von Umsetzungsmodellen zum Arbeitsschutz heißt das, daß Beratung vor allem rechtzeitig einsetzen muß, ehe einmal geschaffene bauliche Fakten und sich verengende finanzielle Spielräume durch die Notwendigkeit zur Bedienung von Baukrediten nachträgliche Arbeitsschutzinvestitionen außerordentlich erschweren.

4.2 Arbeitsorganisation

Ein umfassendes Verständnis von Arbeits- und Gesundheitsschutz begreift die aus der Arbeitsorganisation resultierenden Belastungsfaktoren als Gegenstand des Arbeitsschutzes ein. Untersuchungen im Kfz-Gewerbe der alten Bundesländer haben gezeigt, daß dort in der Werkstatt noch weitgehend berufsfachlich strukturierte, ganzheitliche Arbeitsvollzüge dominieren (vgl. Mendius u.a.

⁴² Ein Beispiel wäre z.B. die Anschaffung eines Geräts zur Heißspülung von Bremsen, wohl die nach Expertenmeinung gesundheitsschonendste Methode zur Bremsenreinigung. Ein solches Gerät erfordert einen Investitionsaufwand von ca. 3.000 DM, ist aber dennoch nach unseren Beobachtungen keinesfalls durchgängig in den neuen Markenbetrieben verbreitet. Überwiegend werden zum Binden von Bremsstaub nach unserem Eindruck noch Sprays genutzt.

1992, S. 90 ff.). Daher sind arbeitsorganisatorisch bedingte Belastungen dort typischerweise weniger auf tayloristische Arbeitsorganisationsmodelle als vielmehr auf Mängel in den organisatorischen Abläufen im Kfz-Betrieb, insbesondere auf Schnittstellenprobleme zwischen den verschiedenen betrieblichen Tätigkeitsbereichen und der Werkstatt, zurückzuführen.

Solche durch arbeitsorganisatorische Mängel hervorgerufenen Streßbelastungen haben anscheinend in der Umstrukturierungsphase durchaus eine Rolle gespielt: dadurch, daß in einigen Vertriebsnetzen anfänglich die Ersatzteilversorgung nicht funktionierte,⁴³ aber auch dadurch, daß durch die gleichzeitig ablaufenden Baumaßnahmen und Provisorien die Arbeitsorganisation in der Werkstatt erheblich gestört wurde und immer wieder improvisiert werden mußte.

In Hinblick auf die sich im Kfz-Gewerbe der neuen Länder herauskristallisierenden Formen des Arbeitskräfteeinsatzes zeigte sich, daß in den größeren der untersuchten Kfz-Betriebe, also den Betrieben mit um die 50 Beschäftigten, fast durchgängig Teamkonzepte eingeführt worden waren.⁴⁴ Dabei waren die vom Hersteller entwickelten Teammodelle meist mehr oder weniger abgewandelt und den spezifischen Bedingungen des Betriebs angepaßt worden. Das Spektrum reichte von Teams, deren eigenverantwortlicher Arbeitsauftrag sich auf die Durchführung der Reparatur einschließlich der Endkontrolle beschränkte, während der Kontakt zum Kunden weiterhin von speziellen Kundendienstmeistern wahrgenommen wurde, bis hin zu Teams, die als kleine Profit-Center für die Kundenkontakte und die eigene Auslastung selbst verantwortlich waren.

Untersuchungen im Kfz-Gewerbe der alten Bundesländer haben festgestellt, daß Teamkonzepte zu einer höheren Zufriedenheit der Arbeitskräfte und besseren Arbeitsergebnissen führen und daher auch unter Humanisierungsgesichtspunkten zu empfehlen sind (vgl. Rühl u.a. 1988, S. 137). In den neuen Bundesländern kann die Einführung von Teamkonzepten dabei anscheinend auf Verhaltensdispositionen zurückgreifen, die unter den Arbeitsverhältnissen der DDR entstanden sind. So wurde von Arbeitskräften und Kennern der DDR-Verhältnisse in der Kraftfahrzeuginstandsetzung immer wieder auf die ausgeprägte Kollegialität und den Teamgeist hingewiesen, der in den Instandhaltungs-VEBs herrschte und dort z.B. für eine dem individuellen Leistungsvermögen entsprechende Auftei-

⁴³ Ein Defizit, das nach Aussagen unserer Gesprächspartner in den Betrieben in einigen Netzen anscheinend heute noch nicht ganz beseitigt ist.

⁴⁴ Teamkonzepte bedeuten in der Kfz-Instandhaltung, daß ein aus mehreren Kfz-Mechanikern und einem Meister bzw. Chef-Mechaniker bestehendes Team alle anfallenden Aufgaben - von der Kundenannahme über die Reparatur, Qualitätsendkontrolle bis zur Übergabe des fertigen Fahrzeugs an den Kunden - in eigener Verantwortung durchführt.

lung der Arbeiten sorgte.⁴⁵ Diese Kooperationsfähigkeit und "anerzogene Kollegialität" unter den Mechanikern, die sich auch über den Umstrukturierungsprozeß hinaus erhalten habe, komme, so ein Kfz-Meister, jetzt der Einführung von Teamkonzepten optimal entgegen. Das heißt, daß sich in den neuen Bundesländern für eine breitere Einführung von Teamkonzepten nutzbare Anknüpfungspunkte finden, die in entsprechende Beratungskonzepte umgesetzt werden könnten.⁴⁶

In den kleineren und mittleren der von uns besuchten Kfz-Betriebe war durchweg die klassische Werkstattorganisation anzutreffen: Ein Werkstattmeister verteilt die anstehenden Arbeiten auf im Prinzip alle Gesellen, unter denen sich eine aufgabenbezogene Arbeitsteilung herausbildet. Inhaber solcher Betriebe, die innerhalb kürzester Zeit einen erheblichen Wachstumssprung zu verkraften hatten, beklagten sehr häufig, daß ihnen der Aufbau funktionierender organisatorischer Abläufe im Zuge der Umstrukturierung erhebliche Probleme bereitet habe und noch bereite. Vor allem scheint es an im Bereich der Organisationsentwicklung qualifiziertem und erfahrenem Personal der mittleren Führungsebene zu fehlen. In einigen dieser Betriebe war die Arbeitsorganisation daher auch zum Zeitpunkt der Erhebung noch durchaus im Fluß. In diesem Adressatenkreis besteht demnach durchaus eine potentielle Nachfrage nach Beratung in Fragen der Organisationsgestaltung.

Eine Vermutung bei Beginn der Arbeiten an der Expertise war, daß sich im Kfz-Gewerbe der neuen Länder angesichts des enormen qualifikatorischen Aufholbedarfs in der Werkstatt eine stärkere Spezialisierung mit entsprechenden Segmentierungen innerhalb der Kfz-Belegschaften durchsetzen könnte. Für diese Vermutung fanden sich keine Belege. Lediglich in einigen der Großbetriebe mit Teamkonzepten gab es eine von der Betriebsleitung gesteuerte und geplante Spezialisierung. In allen Betrieben gab es auch Mechaniker, die sich auf kompli-

⁴⁵ Dies war angesichts der anderen Altersstruktur und des hohen Anteils körperlich schwerer Arbeiten eine simple Notwendigkeit.

⁴⁶ Darüber, inwieweit Teamkonzepte im Kfz-Gewerbe der neuen Länder weiter verbreitet sind als in den alten Bundesländern, kann man auf Grund unserer Datenbasis keine Aussagen machen. Aus Gesprächen mit Betriebsinhabern geht hervor, daß derartige Modelle im Zuge der Herstellerberatung beim Aufbau der Betriebe durchaus propagiert wurden, so daß einiges für die Vermutung eines größeren Verbreitungsgrads spricht. Nicht nur in Hinblick auf die Netzstruktur, auch in Hinblick auf die Arbeitsorganisation zeigt sich also, daß die Hersteller die mit dem Neuaufbau der Branche gegebene Chance, neue Strukturen zu implementieren, nutzen. Das gilt im übrigen auch für andere Aspekte der innerbetrieblichen Organisation und für West-Betriebe, die in den neuen Ländern Zweigbetriebe gegründet haben. So kommentierte ein aus dem Westen kommender Geschäftsführer eines solchen Zweigbetriebs seinen Versuch, ein neues Arbeitszeitmodell mit Samstagsarbeit einzuführen, damit, daß man sich nicht nach dem Vorbild des Mutterhauses richte; im Gegenteil, man wolle selbst zu einem "Musterbetrieb" für das Autohaus im Westen werden. In den neuen Bundesländern habe man eine junge Belegschaft und eine junge Führungsmannschaft, mit der man neue Strukturen aufbauen wolle, die in den alten Bundesländern, "wo alle schon 20 Jahre im Betrieb sind und machen, was sie wollen", nicht liefen.

ziertere Diagnosetätigkeiten spezialisiert hatten, sog. Problemlöser, die auch regelmäßig zu den entsprechenden Schulungen der Hersteller geschickt wurden. Teilweise haben sich Mechaniker auch auf bestimmte Aggregate wie Mobilfunk, Klimaanlage, ABS spezialisiert. Derartige Spezialisierungen folgten aber u.E. eher individuellen Neigungen der Arbeitskräfte, als daß sie systematisch von der Betriebsleitung geplant wurden. Für das Gros der Kfz-Werkstätten in den neuen Bundesländern gilt - analog zum alten Kfz-Gewerbe im Westen -, daß jeder Mechaniker alle anfallenden Arbeiten durchführen können muß und auch durchführt.⁴⁷

Im Vergleich zur eher unterbewerteten Position des Meisters in Betrieben der DDR-Kraftfahrzeuginstandhaltung (vgl. dazu Kap. 2) erfährt die Meisterfunktion in Betrieben des umstrukturierten Kfz-Gewerbes eine qualitative Aufwertung und einen quantitativen Bedeutungszuwachs. Allein durch den Zuwachs der Funktionsbereiche - z.B. mußten der Kundendienst und das Ersatzteillager völlig neu aufgebaut werden - ist es nach der Umstrukturierung auch zu einer Ausweitung der Zahl der Meisterpositionen gekommen. Insbesondere in den ehemaligen, groß gewordenen privaten Handwerksbetrieben, in denen früher oft der Inhaber der einzige Meister war, besteht ein Nachholbedarf an Kfz-Handwerksmeistern. Während in den ehemaligen Großbetrieben der DDR-Kfz-Instandhaltung die Meisterpositionen zum Teil mit den früheren Meistern besetzt wurden,⁴⁸ wird die Meisterfunktion in diesen Betrieben oft von jüngeren Kfz-Mechanikern wahrgenommen, die erst nach der Wende ihre Ausbildung zum Kfz-Handwerksmeister absolviert haben, teilweise sich zum Befragungszeitpunkt noch in der Meisterausbildung befanden. Nach Eindrücken aus den Gesprächen mit Kfz-Mechanikern ist die Meisterausbildung in den neuen Bundesländern von hoher Attraktivität für junge Kfz-Mechaniker. Entsprechend besteht nach Auskunft von Experten ein hohes Nachfragepotential nach Meisterausbildungen.⁴⁹ Angesichts der zentralen Rolle, die der Meister auch im betrieblichen Arbeitsschutzsystem spielt, wäre es von großer Bedeutung und geradezu eine Chance für die Verankerung des Arbeitsschutzes in den Kfz-Betrieben, dieser jetzt nachwachsenden jungen Meistergeneration in den neuen Bundesländern eine aktuelle und fundierte Arbeitsschutzausbildung mitzugeben. Gegenwärtig sieht der Rahmenlehrplan der Ausbildung zum Kfz-Handwerksmeister 32 Stunden für die Unterweisung in Arbeitsschutzfragen vor. Die inhaltliche Konkretisierung

⁴⁷ Der Frage, wie sich die gegenwärtig laufende Einführung der neuen Qualifizierungsstufe im Kfz-Handwerk, des Kfz-Servicetechnikers, in den neuen Bundesländern auf diese Form des Arbeitskräfteeinsatzes in den Betrieben auswirkt, geht ein Begleitforschungsprojekt nach, das derzeit am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V., München, durchgeführt wird.

⁴⁸ Wobei diese oft über den in der DDR auch in der Kfz-Instandhaltung verbreiteten Abschluß des Industriemeisters verfügten.

⁴⁹ So wurden nach Auskunft des ZDK im Jahre 1993 in den neuen Bundesländern 1.221 Meisterprüfungen abgelegt.

obliegt den jeweiligen Handwerkskammern, weshalb es hier durchaus regionale Unterschiede in der Qualität der Arbeitsschutzqualifizierung der Meister gibt.

4.3 Anwendung von Arbeitswerten

Mit dem Aufbau der Vertriebsnetze in den neuen Bundesländern durch die westlichen Automobilhersteller und Importeure wurde auch das System der Arbeitswerte auf das dortige markengebundene Kfz-Gewerbe übertragen. Untersuchungen in den alten Bundesländern haben auf die herausragende Bedeutung der Arbeitswerte für die Arbeitsbedingungen der in den Kfz-Betrieben Beschäftigten hingewiesen (vgl. Mendius 1992, S. 70 ff.). Auch das Arbeitsschutzverhalten der Mechaniker, also die Frage, inwieweit persönliche Schutzmittel genutzt bzw. Sicherheitsvorschriften beachtet werden, wird in hohem Maße durch die mit den Arbeitswerten gegebenen Rahmenbedingungen beeinflusst. Daher wurde in der Expertise auch der Frage nachgegangen, in welchem Umfang Arbeitswerte in den Kfz-Betrieben der neuen Länder bereits zur Anwendung kommen und welche Probleme ggf. mit ihrer Einführung verbunden waren.

Während die für das Kfz-Gewerbe in den alten Bundesländern geltenden Arbeitswertkataloge von Anfang an auch in den neuen Bundesländern die Grundlage für die Rechnungslegung gegenüber dem Kunden bildeten, verlief der Prozeß der innerbetrieblichen Anwendung der Arbeitswerte als Instrument der Leistungsbemessung, Leistungskontrolle und Lohnfindung im Gros der Kfz-Betriebe anscheinend stufenweise. So wurde z.B. in einigen Betrieben anfänglich ein niedrigeres stündliches Arbeitswertpensum festgelegt als das in den West-Betrieben des Netzes geltende. In fast allen Betrieben wurde in der Anfangszeit die dauerhafte Unterschreitung der Arbeitswerte geduldet, z.T. wurde anfänglich ganz auf die Zeiterfassung, die der Anwendung von Arbeitswerten zugrunde liegt, verzichtet. Wirtschaftlich entstand den Kfz-Betrieben aus der Nichterfüllung der Arbeitswerte deshalb kein Nachteil, weil die durch die Diskrepanz zwischen abrechenbarer und tatsächlich verbrauchter Arbeitszeit entstehende "Deckungslücke" durch das im Vergleich zu den alten Bundesländern niedrigere Lohnniveau bzw. eine niedrigere tarifliche Eingruppierung der Kfz-Mechaniker ausgeglichen wurde.

Inzwischen werden in der Mehrzahl der befragten Betriebe die Arbeitswertvorgaben in gleicher Weise eingesetzt wie in den westlichen Betrieben des Netzes. Erreicht wurden die Arbeitswerte durchweg in den Großbetrieben unseres Samples⁵⁰ sowie in den ganz neu gegründeten Kfz-Betrieben mit ihren neu aufge-

⁵⁰ Dort hatten die Betriebsräte auch Betriebsvereinbarungen zu den dort angewandten, auf Arbeitswerten aufbauenden Prämienlohnsystemen abgeschlossen.

bauten, sehr jungen Belegschaften. Einige der Betriebe gaben allerdings an, daß bei Ihnen der durchschnittliche Erfüllungsgrad der Arbeitswerte immer noch erst bei 90 % liege.

Nach Schilderung der Betriebsleitungen hat es um die Einführung der Arbeitswerte "vom Prinzip her" keine großen Konflikte gegeben. Man führt das darauf zurück, daß die Arbeitskräfte durch die in der DDR im Kfz-Gewerbe geltenden Regelleistungspreise an das Arbeiten nach Leistungsnormen gewöhnt waren. Die faktische Durchsetzung der Einhaltung der Arbeitswerte sei allerdings "ein zähes Ringen" gewesen. Insbesondere die detaillierte und minutiöse Erfassung aller Arbeitspositionen sei von den Kfz-Mechanikern nur langsam akzeptiert worden. In diesem Zusammenhang wird von den Betriebsleitern darauf verwiesen, daß das Arbeitswertsystem im Vergleich zu den Regelleistungspreisen "härter" sei, da die Ermittlung der Regelleistungspreise weniger auf arbeitswissenschaftlicher Basis erfolgte und ihre Einhaltung auch nie lückenlos überprüft werden konnte.⁵¹ Es habe, so der Leiter eines aus einem VEB hervorgegangenen großen Vertragsbetriebs, etwa einundeinhalb Jahre gedauert, bis in seinem Betrieb die Mehrheit der Mechaniker die Arbeitswerte erreicht hatte.

Bei dauerhafter Unterschreitung setzen in den Betrieben immer die gleichen Prozeduren ein. Zunächst findet ein Gespräch mit dem Meister, wenn das nicht zur Besserung führt, ein Gespräch mit dem Betriebsleiter statt. Dabei werden aus der Sicht der Betriebsleitungen eventuelle objektive Gründe für die Minderleistung, also die am Anfang mangelhafte Ersatzteilversorgung oder die in der Anfangsphase häufig unzureichende Auslastung der Werkstatt, durchaus in Rechnung gestellt.⁵² Häufiger kommt es wohl infolge Nichterfüllung der Arbeitswerte auch zu Entlassungen bzw. tariflichen Abgruppierungen. Der Leiter eines großen, aus einem VEB hervorgegangenen Markenbetriebs räumt ein, daß die relativ schnelle und konsequente Durchsetzung der Arbeitswerte in seinem Betrieb nur möglich war, weil man im Zuge der mit der Umstrukturierung verbundenen Massenentlassungen nur die besten und leistungsfähigsten Mitarbeiter behalten habe. Wenn also heute von den meisten Betrieben angegeben wird, daß die Arbeitswerte von den Beschäftigten inzwischen "geschafft werden", so ist dies auf der einen Seite auch das Ergebnis eines Selektionsprozesses beim Beschäftigungsabbau sowie auf der anderen Seite einer konsequenten Selektion junger und leistungsfähiger Arbeitskräfte beim Aufbau der Belegschaften in den neu entstandenen Kfz-Betrieben.

⁵¹ Da oft Ersatzteile fehlten und sich die Kfz-Schlosser notfalls auf fehlendes oder mangelhaftes Werkzeug "herausreden" konnten.

⁵² Dies wurde von den Beschäftigten teilweise bestätigt, teilweise waren sie der Meinung, daß es oft schwer sei, derartige objektive Erschwernisse glaubhaft nachzuweisen.

Aus der Perspektive der betroffenen Kfz-Mechaniker stellt sich die Anpassung an die Arbeitswertvorgaben als ein erhebliches Problem dar. So habe es Monate gegeben, in denen man die Arbeitswerte praktisch nie geschafft habe. Insbesondere wird moniert, daß anfänglich sehr viel Gebrauchtwagen zu reparieren gewesen seien, was die Erreichung der Arbeitswertvorgaben zusätzlich erschwert habe.⁵³ Eine in vielen Gesprächen herausgestellte, unschätzbare Hilfe bei der Bewältigung der neuen Leistungsanforderungen war die gegenseitige Hilfe und Unterstützung der Kollegen untereinander, die insbesondere dort ausgeprägt war, wo es sich bei den Belegschaften um übernommene Stammbelegschaften gehandelt hat. Dies wird auch von den Betriebsleitungen so gesehen. So wurde verschiedentlich berichtet, daß man dem schon sehr früh einsetzenden Druck der Betriebsberater der Hersteller auf eine konsequente Leistungserfassung und -kontrolle und Anwendung der Zeiterfassung hinhaltenden Widerstand entgegengesetzt habe.⁵⁴ Man wollte keinen Druck auf die Belegschaften ausüben, die sollten "erstmal Sicherheit in die Abläufe bekommen", man fürchtete den "psychologischen Effekt" der Arbeitswerte: eine "steigende Isolierung der Arbeitskräfte, eine sinkende Bereitschaft zur Nachhilfe".

In den meisten markengebundenen Kfz-Betrieben dienen inzwischen auch in den neuen Bundesländern die Arbeitswerte als Grundlage zur Lohnfindung. Dabei dominieren Prämienlohnsysteme, bei denen der Grad der Übererfüllung der Arbeitswertvorgaben als Grundlage für die Berechnung von Lohnzuschlägen auf den Grundlohn dient, also der sog. "wilde Leistungslohn".⁵⁵ Regulärer, auf Basis der Arbeitswerte errechneter Leistungslohn scheint dagegen auch in den Kfz-Betrieben der neuen Länder weniger verbreitet zu sein. Häufiger anzutreffen sind Regelungen, bei denen ab einer bestimmten Kappungsgrenze der Prämienzuwachs degressiv halbiert wird. Damit soll verhindert werden, daß das höhere Arbeitstempo auf Kosten der Qualität geht.⁵⁶

Von seiten der Hersteller wird gegenüber ihren Betrieben in den neuen Ländern anscheinend gegenwärtig auf eine forcierte Anwendung der Arbeitswerte gedrängt. So steht nach Einschätzung der von uns befragten Vertreter großer Hersteller die konsequente Anwendung und effiziente Nutzung der Arbeitswerte als Rationalisierungsinstrument im Vertriebsnetz in den neuen Bundesländern noch

⁵³ Die erste Nachfragerwelle nach Westfahrzeugen wurde noch großen Teils durch Gebrauchtwagen gedeckt.

⁵⁴ Teilweise sei dies heute noch nötig.

⁵⁵ Sofern der Berechnungsmodus für diese Prämien und die diesen Prämien zugrundeliegenden Zeitvorgaben ohne Beteiligung der Arbeitnehmer bzw. ihrer Interessenvertretung festgelegt wird, kann man hier von "wildem Leistungslohn" sprechen. Nur in zwei der untersuchten Betriebe hatte der Betriebsrat inzwischen Betriebsvereinbarungen zur Ausgestaltung der Prämienberechnung abgeschlossen.

⁵⁶ Das Motiv, eine auf Kosten der Gesundheit gehende übertriebene "Leistungsbolzerei" zu verhindern, stand dabei weniger im Mittelpunkt.

aus. Danach haben bisher hohe Verkaufszahlen manche Ineffektivität der innerbetrieblichen Organisation und Leistungserbringung verdeckt. Außerdem hätten die Betriebsinhaber bisher nicht zuletzt aus Gründen der Arbeitsüberlastung durch den Neuaufbau der Betriebe, aber auch aus mangelnder Kenntnis des Umgangs mit der Zeiterfassung, nicht so sehr auf die genaue Einhaltung der Arbeitswerte geachtet. So beabsichtigen diese Hersteller, in Zukunft ihre Schulungsangebote für Inhaber zum Thema Arbeitswertanwendung zu verstärken.

Folgt man dieser Einschätzung und berücksichtigt man zusätzlich die wirtschaftliche Situation der Branche, so steht im markengebundenen Kfz-Gewerbe der neuen Bundesländer eine erste Rationalisierungswelle noch bevor - begleitet von Personalabbau und Arbeitsintensivierung mit entsprechenden problematischen Konsequenzen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in dieser Branche.

4.4 Arbeitsbedingungen im Kfz-Gewerbe der neuen Bundesländer und ihre Veränderung in der Wahrnehmung der Betroffenen

Wie stellen sich die Arbeitsbedingungen im markengebundenen Kfz-Gewerbe der neuen Länder in der Wahrnehmung der Betroffenen, also der Beschäftigten und der Betriebsleiter bzw. -inhaber, dar? Wo sehen die Betroffenen selbst alte und/oder neue Belastungsschwerpunkte? Welche speziellen Belastungen waren mit dem Umstrukturierungsprozeß selbst verbunden?

Bei den im Zuge der Expertise durchgeführten Gesprächen zeigte sich sehr schnell, daß die subjektive Einschätzung der gegenwärtigen Arbeitsbedingungen vom Vergleich mit der Situation vor der Umstrukturierung nicht zu trennen ist. Die Folie der früheren Verhältnisse in der Kfz-Instandhaltung der DDR prägt entscheidend die Wahrnehmung des inzwischen erreichten Standards.⁵⁷

Von allen Befragten wird einhellig und spontan als erstes der Rückgang der körperlich schweren Arbeiten konstatiert. Leichter geworden sei die Arbeit, weil man jetzt über moderne, an die Körpergröße anpaßbare Hebebühnen und Hebezeuge verfügt und dadurch, daß immer geeignetes Werkzeug und Ersatzteile zur Verfügung stehen. Insbesondere von den älteren Kfz-Mechanikern wird allerdings darauf verwiesen, daß körperliche Schwerarbeit und Arbeit in ungünstiger Körperhaltung auch unter den neuen Bedingungen nicht ganz verschwunden seien.

⁵⁷ Dabei wird das Ausmaß der Veränderung von einigen Befragten als so groß empfunden, daß die Frage nach noch vorhandenen Belastungen auf Unverständnis stieß. Eine typische Antwort eines Betriebsinhabers auf die Frage nach alten und neuen Belastungen war z.B.: "Wo sollen bei dieser Ausstattung noch Arbeitsbelastungen sein - außer, daß man noch arbeiten muß?"

Deutlich weniger häufig wurde von den befragten Arbeitskräften spontan auf Belastungen, die aus der Arbeitsumgebung erwachsen, hingewiesen bzw. umgekehrt auf einen Belastungsabbau durch die in vielen Betrieben auf diesem Feld unbestreitbar erreichten Verbesserungen: Es gibt weniger Lärm, die Arbeit ist sauberer geworden.⁵⁸ Da, wo Umgebungsbelastungen angeführt wurden, wurden sie häufig durch den Vergleich mit der früheren Situation wieder relativiert. So meint z.B. ein Kfz-Mechaniker aus einer Werkstatt, in der der Karosseriebereich nicht abgetrennt war: "Es ist zwar laut, aber gegen früher empfindet man den Lärm als gar nicht so schlimm."

Noch seltener fühlten die Beschäftigten sich durch die verwendeten Gefahrstoffe, durch Dämpfe, Abgase und Stäube belastet. Nur in einem Fall wurde auch das Fehlen einer Absauganlage moniert. Wenn von den befragten Mechanikern selten auf Belastungen und Gesundheitsgefährdungen durch Schadstoffe hingewiesen wird, könnte eine Ursache darin liegen, daß in der DDR Gefahrstoffe und die mit ihnen verbundenen Gesundheitsgefahren sowohl in den Betrieben als auch in der Öffentlichkeit ein Tabuthema darstellten⁵⁹ und deshalb hier u.U. von einem geringeren Sensibilisierungsgrad auszugehen ist. Außerdem sind die hier weiterhin bestehenden Risiken im Vergleich zu früher oft verdeckter. So erklärt ein Betriebsrat die Tatsache, daß die Kollegen in seinem Betrieb die fehlende Abgasabsaugung nicht monieren, u.a. so: "Die sehen nur, daß die Fahrzeuge nicht mehr so qualmen und rußen und denken, da sei keine Gefahr mehr gegeben."

Ebenso einhellig und spontan, wie von allen Gesprächspartnern auf die körperliche Erleichterung der Arbeit in der Kfz-Werkstatt hingewiesen wurde, wurde von allen Befragten eine Zunahme der nervlichen Belastungen durch Hektik und Streß konstatiert. Nervliche Belastungen entstehen einmal durch Zeitdruck und steigende Leistungsanforderungen, aber auch durch den "Umgang mit den Kunden", die "steigenden Kundenansprüche" und die "Kundenwünsche". Als Belastung werden auch die größere Typenvielfalt, die häufigen Produktänderungen und die damit verbundenen Umstellungsnotwendigkeiten empfunden, wie überhaupt die Tatsache, daß die Reparaturarbeiten komplizierter geworden seien. Streß hat es nach Meinung vieler Befragter früher auch gegeben, aber der habe andere Ursachen gehabt: die räumliche Enge in veralteten Werkstattgebäuden, der Kundenandrang, die Tatsache, daß nie ausreichendes Werkzeug und keine

⁵⁸ Von den Betriebsleitungen bzw. Inhabern wurde dagegen deutlich häufiger auf die durch die bauliche Modernisierung erreichten Verbesserungen in der Arbeitsumgebung hingewiesen.

⁵⁹ Vgl. auch Kutzsche u.a. 1993, S. 15. So ist nach Schilderungen von ehemaligen Arbeitssicherheitsinspektoren erst gegen Ende der DDR die Asbestgefahr durch Bremsabrieb thematisiert worden. Bis zum Schluß sei es in vielen Kfz-Werkstätten üblich gewesen, Bremsen einfach auszublasen.

Ersatzteile vorhanden waren, so daß man dauernd warten und improvisieren mußte. Auch die Arbeitswerte seien im Prinzip nichts Neues, auch früher habe man "auf Umsatz gearbeitet". Aber die Zeitvorgaben seien nicht so eng gewesen: "Die waren handhabbar wie ein Gummiband", "da war auch 'mal Zeit zum Ausruhen". Heute müsse man dagegen "von der ersten bis zur letzten Minute arbeiten". Als besonders belastend wird die allgegenwärtige Leistungskontrolle empfunden:

"Ich kann nicht ruhig schlafen, wenn ich meine Leistung nicht gebracht habe. Nach dem vierten Tag fragt mich der Meister: 'Woran liegt das?'" (Kfz-Mechaniker)

Vor dem Hintergrund der völligen Umkehrung der Verhältnisse auf dem Markt für Kfz-Reparaturleistungen (vom Verkäufer- zum Käufermarkt) sahen sich mit der Wende die Beschäftigten im Kfz-Gewerbe vor die Notwendigkeit gestellt, einen ganz anderen Bezug zum Kunden aufzubauen. Daß die damit verbundene Umorientierung von den Kfz-Mechanikern als durchaus belastend empfunden wird, zeigt sich an der Häufigkeit, mit der im Zusammenhang mit Streßbelastungen das "Verhältnis zum Kunden" genannt wird. Damit ist mehr als der vom Kunden ausgehende Termindruck gemeint. Die Beschäftigten sehen sich unter dem Druck, nach außen das alte Image abzuschütteln:

"Gegenüber dem Kunden schlägt einem die Frage auf den Magen: 'Stehen wir gut da gegenüber dem Kunden?' Damit es nicht heißt: 'Die Fa. X ist immer noch wie früher der VEB'". ... "Der Kunde ist König".

Diese Umkehrung der Marktmachtverhältnisse zehrt auch am Selbstwertgefühl der Kfz-Mechaniker:

"In der DDR, da sind die Schlosser die Herren gewesen, und die Kunden mußten zu uns kommen und schauen, wann ihr Fahrzeug endlich dran kam" (Kfz-Mechaniker).

Heute sei das Ansehen des Kfz-Mechanikers im Vergleich zu anderen Berufen gegenüber der DDR "abgefallen", und das, obwohl es sich um einen technisch anspruchsvollen Beruf handle:

"Wir müssen für jeden neuen Fahrzeugtyp immer auf der Höhe sein. Für neue Aufgaben gibt es aber nicht mehr Geld. Im Baugewerbe bekommen Angelernte mehr Geld als der Kfz-Mechaniker, der drei Jahre gelernt hat und immer etwas Neues lernen muß".

Aber auch die Rolle des Kfz-Mechanikers in der betrieblichen Hierarchie hat sich grundlegend verändert. Ein Kfz-Meister in einem ehemaligen VEB beschreibt diese Umkehrung der Hierarchie so:

"Früher hatte der Kfz-Schlosser einen hohen Stellenwert. Er, nicht der Meister, bestimmte den Arbeitsablauf. Der Schlosser hatte das Sagen, er bestimmte das Betriebsgeschehen. Die Kunden gingen direkt zum Schlosser und machten mit ihm aus, wann das Auto fertig ist. Dann ging der Schlosser zum Kundendienstmeister und sagte ihm, welchen Auftrag er zuerst macht. Der Absturz belastet die Schlosser. Jetzt kann er nicht mehr hineinregieren ins Betriebsgeschehen, jetzt ist die Meisterposition stärker, und der Meister bestimmt, was zuerst dran- kommt, wer es macht usw."⁶⁰

Die Verarbeitung dieses Umorientierungsprozesses stellt nach Einschätzung eines Betriebsrats fast eine ebenso große Belastung dar wie die steigenden Leistungsanforderungen. Der Kfz-Mechanikerberuf, so seine Meinung, sei in der DDR "nur noch etwas für Idealisten". Wer heute die Branche verlasse, kehre nicht wieder ins Kfz-Gewerbe zurück.

Was sich hier als psychische Belastung durch die berufliche Umorientierung äußert, ist ein Indiz dafür, daß das Image des Kfz-Berufs - gegenwärtig in den neuen Bundesländern noch ein Traumberuf unter den Jugendlichen - langfristig wohl die gleiche Entwicklung nehmen dürfte wie in den alten Bundesländern. Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Branche ergeben sich mit diesem Attraktivitätsverlust und den damit absehbaren langfristigen Rekrutierungsproblemen der Betriebe auf dem Arbeitsmarkt eher bessere Durchsetzungschancen.⁶¹

In der Wahrnehmung der Beschäftigten sind die Arbeitsbedingungen im Kfz-Gewerbe nach der Umstrukturierung also durch eine Belastungsverschiebung von körperlichen zu nervlichen Belastungen gekennzeichnet. Damit zeigt sich eine Angleichung der subjektiven Belastungswahrnehmung an die Verhältnisse

⁶⁰ Zur Meisterposition im Kfz-Gewerbe der ehemaligen DDR vgl. auch Kap. 2. Die Ursache für diese Umkehrung der Hierarchie lag in der das Angebot um ein Vielfaches übersteigenden Nachfrage nach Reparaturleistungen. Der Meister war gegenüber seinem Kunden völlig vom Kfz-Schlosser abhängig. Er konnte ihnen z.B. Termine nur zusagen, wenn seine Schlosser damit einverstanden waren. Das hatte auch seine finanziellen Auswirkungen: Die "Vergünstigungen", mit denen sich Kunden einen "Termin kauften", gingen überwiegend am Meister vorbei an die Schlosser. Diese Abhängigkeit des Meisters von den Kfz-Mechanikern war im VEB noch größer als im Privatbetrieb und in der PGH.

⁶¹ So kam es in den alten Bundesländern erst dann von seiten der Arbeitgeber und ihrer Verbände zu Aktivitäten, die Attraktivität des Kfz-Berufs u.a. durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erhöhen, als es infolge anhaltender Abwanderung und zunehmender Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Auszubildenden zu ernsthaften Engpässen bei der Arbeitskräfteversorgung kam.

in den alten Bundesländern. Auch dort zeigte zuletzt eine Befragung im Kfz-Gewerbe der Innungskrankenkasse (IKK) Düsseldorf und Neuss die Dominanz des Belastungsfaktors Hektik (vgl. Hauß 1992, S. 14 f.). Der Unterschied liegt jedoch darin, daß diese Belastungsverschiebung in den alten Bundesländern das Ergebnis einer kontinuierlichen, längerfristigen Entwicklung ist, während sie sich in den neuen Bundesländern als ein qualitativer Sprung vollzog. Gegenüber den von der Innungskrankenkasse erhobenen Ergebnissen scheint sich unter den Beschäftigten im Kfz-Gewerbe der neuen Bundesländer allerdings eine unterschiedliche Wahrnehmung von umgebungsbedingten Belastungsfaktoren anzudeuten. Während dieser Belastung in der Untersuchung durch Hauß der zweithöchste Stellenwert zukam, spielte sie in den Schilderungen der von uns befragten Arbeitskräfte eine vergleichsweise geringere Rolle. Die durch die moderne Ausstattung der Werkstätten eingetretene sprunghafte und radikale Verbesserung in bezug auf die körperlichen Erschwernisse der Arbeit und die völlig neue Qualität der psychischen Belastungen läßt offensichtlich vorerst alle anderen Belastungsfaktoren in der Wahrnehmung der Betroffenen in den Hintergrund treten.⁶²

Äußerungen wie: in bezug auf die Werkstattausstattung sei man "ja ganz schön verwöhnt worden", oder: "im Vergleich zu früher ist das ja hier wie im Schlaffenland", illustrieren außerdem die Gefahr, daß sich im Kfz-Gewerbe mit seinem augenfälligen Modernisierungssprung bei den Beschäftigten ein reduziertes Anspruchsniveau in Hinblick auf durchaus noch weiter bestehende Arbeitsbelastungen herausbildet, das auch die Weiterentwicklung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in dieser Branche - die ja auf die Mitwirkung der Beschäftigten angewiesen wäre - langfristig erschweren könnte. Für konkrete Arbeitsschutzaktivitäten heißt das, daß ein Schwerpunkt darauf gelegt werden müßte, durch Aufklärung der Beschäftigten dieser Tendenz zur Unterschätzung weiterhin bestehender Gesundheitsgefährdungen entgegenzuwirken.

Wie stellen sich im Rückblick für die Beschäftigten⁶³ die Belastungen des Umstrukturierungsprozesses selbst dar?

⁶² Es sei an dieser Stelle nochmals auf die recht schmale empirische Basis der Expertise hingewiesen. Es ging daher nicht darum, Aussagen über "das Belastungsbewußtsein" der Beschäftigten im Kfz-Gewerbe der neuen Länder zu machen, sondern vielmehr darum, herauszuarbeiten, unter welcher Perspektive die Beschäftigten ihre veränderten Arbeitsbedingungen wahrnehmen.

⁶³ An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, daß natürlich auch für die Betriebsinhaber und Betriebsleitungen der neben dem laufenden Tagesgeschäft zu bewältigende, mit einem völligen Systemwechsel verbundene Neuaufbau ihrer Betriebe mit qualifikatorischen Anpassungserfordernissen und ganz erheblichen Belastungen verbunden war und die Arbeitskapazitäten extrem beansprucht hat. Diese Tatsache hat nicht zuletzt die Rolle des Arbeitsschutzes und den Aufbau des betrieblichen Arbeitsschutzsystems in der Anfangsphase der Umstrukturierung erheblich beeinflußt (s. hierzu Abschnitt 5.2).

Auf diese Frage wird meist auf die Anforderungen des qualifikatorischen Anpassungsprozesses verwiesen: das sei "hart" gewesen, sei "schon an die Substanz gegangen". Dabei hängt das Ausmaß, in dem dieser Anpassungsprozeß subjektiv als Belastung erlebt wurde, zum einen entscheidend vom Alter der Betroffenen ab. Jüngere Kfz-Mechaniker gaben an, sich darauf gefreut zu haben, etwas Neues lernen zu können, die Qualifizierung habe man als eine "Herausforderung" angesehen. Zum anderen spielt eine Rolle, ob der Betreffende schon vor der Wende mit der Reparatur von Westfahrzeugen zu tun hatte,⁶⁴ und nicht zuletzt, welche Qualifizierungspolitik der Betrieb praktizierte. So fanden wir sowohl Betriebe vor, in denen der größte Teil der Belegschaften zu Herstellerschulungen geschickt worden war, in denen die Herstellerschulungen durch systematische interne Schulungen, evtl. Hospitationen in Westbetrieben, ergänzt worden waren, als auch Markenbetriebe, in denen externe Schulungsmaßnahmen auf das Notwendigste beschränkt wurden⁶⁵ und man sich sehr weitgehend auf das Selbststudium der Kfz-Mechaniker und das "learning by doing" verließ: "Die Leute wurden ins kalte Wasser geworfen. ... Der Betrieb verläßt sich darauf, daß die Leute die Autos schon reparieren können. ... Das Auto muß fertig werden, muß raus, da muß man eben durch, auf Biegen und Brechen" (Betriebsrat aus einem größeren Markenbetrieb).

Sieht man einmal von solchen problematischen Fällen ab, so war es u.E. weniger der Erwerb der neuen Qualifikationen als solcher, der als Belastung empfunden wurde,⁶⁶ sondern vielmehr die Gleichzeitigkeit von Bauen, Lernen und Arbeiten unter dem Druck, von Anfang an dem Kunden gegenüber einen zufriedenstellenden Service zu gewährleisten und Kompetenz nachzuweisen: "Es durfte kein Unterschied zu einer Westwerkstatt sein" (Kfz-Mechaniker). Gerade in der ersten Phase des Umstrukturierungsprozesses scheint es angesichts knapper Baukapazität auch durchaus üblich gewesen zu sein, daß die beschäftigten Kfz-Mechaniker bei den Baumaßnahmen "mit angefaßt" haben. Deutlich wurde auch, daß der Umstrukturierungsprozess für die Kfz-Mechaniker mit z.T. überlangen Arbeitszeiten verbunden war. So fanden z.B. die internen Schulungskurse häufig vor oder nach der regulären Arbeitszeit statt.

⁶⁴ Sei es, daß er in einem der VEBs beschäftigt war, die den Golf oder Ost-Fahrzeuge mit Westmotor reparierten, sei es, daß er auf einer Servicestation an den Transitautobahnen arbeitete.

⁶⁵ Obwohl sich bei einigen Herstellern die Vertragspartner im Händlervertrag verpflichten mußten, ihre Beschäftigten einen vom Hersteller vorgegebenen Schulungsplan durchlaufen zu lassen.

⁶⁶ Darauf deutet auch die von allen Herstellern den Mechanikern aus den neuen Bundesländern konzedierte hohe Lernbereitschaft und -motivation hin und die Einschätzung, daß die Mechaniker aus DDR-Zeiten gute Grundlagenqualifikationen in die Anpassungsqualifizierung mitbrachten.

Daß auch bei der Bewältigung der qualifikatorischen Anpassungsanforderungen der Kollegenhilfe eine zentrale Rolle zukam, wird von Arbeitskräften und Betriebsleitungen immer wieder betont. So hätten die Kollegen, die eine Herstellerschulung besucht hatten, ihr Wissen uneingeschränkt an die anderen weitergegeben. Jeder habe jedem geholfen. Auch die gleichzeitig laufenden Entlassungen hätten diesen "Kollektivegeist", die gegenseitige Unterstützung im Umstrukturierungsprozeß, nicht beeinträchtigt, da die entlassenen Kfz-Mechaniker alle anderweitig - in den Ausgründungen aus dem VEB oder der PGH oder in den in der Region neu entstehenden Autohäusern - einen neuen Arbeitsplatz fanden. Auf diese Bewältigungsressource konnten natürlich insbesondere die Betriebe zurückgreifen, bei denen die Belegschaft zum großen Teil aus dem Vorgängerbetrieb übernommen worden war. Insofern ist auch die Frage, ob es sich um Stammbesellschaften oder neu "zusammengewürfelte" Belegschaften handelte, für den jeweiligen Ablauf des Umstrukturierungsprozesses und die damit zusammenhängenden Belastungen von großer Bedeutung.⁶⁷

Inwieweit sehen die Beschäftigten im Kfz-Gewerbe einen Zusammenhang zwischen den in der Arbeit erfahrenen subjektiven Belastungen und ihrem Gesundheitszustand bzw. körperlichen Beschwerden? Nicht zuletzt von der Interpretation dieses Zusammenhangs hängt es ab, inwieweit subjektive Belastungserfahrungen in gesundheitsbewußtes Handeln am Arbeitsplatz umgesetzt werden.⁶⁸

Es war im Rahmen der Expertise nicht möglich, Daten zur Höhe und Struktur des Krankenstands im Kfz-Gewerbe der neuen Länder zu erschließen. Entsprechende Auswertungen werden derzeit im Rahmen der Gesundheitsberichterstattung von einigen Innungskrankenkassen im Untersuchungsgebiet durchgeführt. Aus den Angaben der Betriebsleitungen zum Krankenstand in ihren Betrieben ergibt sich, daß der Krankenstand gegenüber der Zeit vor der Wende drastisch gesunken ist und daß er als gegenwärtig äußerst niedrig angesehen wird.⁶⁹ Das Unfallgeschehen war in den von uns besuchten Betrieben durchweg von kleineren Bagatellunfällen - Schnittverletzungen, Verletzungen durch Stolpern, Hängenbleiben, Splitter - gekennzeichnet. Größere Arbeitsunfälle, die den Befragten nachhaltig im Gedächtnis geblieben sind, waren sowohl während des Umstrukturierungsprozesses als auch danach in keinem Betrieb vorgekommen.

⁶⁷ So berichtet z.B. ein Betriebsinhaber, der neben seinem Stammbetrieb mit alter Belegschaft eine neu gegründete Filiale betreibt, daß aus diesem Grund der Anpassungsprozeß in seinen beiden Betrieben völlig unterschiedlich abgelaufen sei.

⁶⁸ Zum Sicherheits- und Gesundheitsbewußtsein der Arbeitskräfte im Kfz-Gewerbe der neuen Länder vgl. näher Kap. 6.

⁶⁹ Für das Krankheitsgeschehen im Kfz-Gewerbe der alten Bundesländer ist eine im Vergleich zu anderen Branchen des Metallhandwerks niedrige Betroffenheit von Berufskrankheiten und ein überdurchschnittlich hoher Krankenstand typisch.

Ein Teil der befragten Arbeitskräfte und Betriebsleiter vertrat die Ansicht, daß mit den Arbeitsbedingungen, so, wie sie sich gegenwärtig im Kfz-Gewerbe darstellen, keinerlei langfristige Gesundheitsgefährdungen mehr verbunden seien. Da, wo auf typische Krankheiten und Beschwerden hingewiesen wurde, wurden diese oft als durch die frühere Arbeitssituation verursacht angesehen und eine in Zukunft abnehmende Relevanz erwartet. Insbesondere unter den neu entstandenen Belegschaften mit sehr junger Altersstruktur sind Gesundheitsgefahren "für mich und meine Kollegen kein Thema". Hier wird verschiedentlich argumentiert, daß körperliche Schwerarbeit und ungünstige Arbeitshaltungen doch nur noch vorübergehend auftreten: "Auf dem Bau ist das doch alles viel schlimmer".

Ganz anders stellt sich die Situation für die Älteren der befragten Kfz-Mechaniker da, wobei hier schon ab 35 deutlich anders reagiert wurde: Von diesen wurden ausnahmslos gesundheitliche Beschwerden im Bereich der Wirbelsäule und des Bewegungsapparats, also Rückenschmerzen und Schmerzen in Handgelenken und Knien, beklagt. Die Beschwerden werden von den befragten Kfz-Mechanikern auch als Folge der langjährigen Arbeit in der Kfz-Instandhaltung der DDR interpretiert. Beim Arbeiten in der Grube habe man sich nicht die richtige Arbeitshöhe einstellen können, das Hebezeug war, wenn überhaupt vorhanden, immer besetzt oder lag ganz woanders in der Halle, so daß man viele schwere Teile gehoben habe. Aber auch heute muß nach Einschätzung dieser Beschäftigten noch häufig in gebückter oder vornübergeneigter Haltung gearbeitet werden, auch körperliche Schwerarbeit sei keinesfalls ganz beseitigt:

"Man muß noch viel auf den Knien rumrutschen, das mach' ich höchstens noch zehn Jahre" (Kfz-Mechaniker).

"Trotz aller Hilfsmittel, eine gewisse körperliche Belastung bleibt; man muß öfters 'mal was heben, manchmal paßt der Heber nicht oder er ist nicht da. Irgendwann hat man dann Rückenprobleme."

Von den befragten älteren Kfz-Mechanikern war keiner der Meinung, der Arbeit in der Werkstatt bis zum Ende des Berufslebens gewachsen zu sein. Eine Möglichkeit, den Belastungen in der Werkstatt zu entgehen, sah man in der Weiterqualifizierung zum Meister im Kundendienstbereich oder zum Problemlöser mit Diagnostikfähigkeiten: "Da braucht man Erfahrung und muß sich Zeit lassen, das kann ein Älterer vielleicht besser als ein Jüngerer." Die Abwanderung in andere Wirtschaftszweige stellte für die Befragten - anders als für ihre Kollegen im Westen⁷⁰ - keine realistische Lösung dar:

⁷⁰ Vgl. zur Problematik der Abwanderung von Fachkräften aus dem Kfz-Gewerbe in den alten Bundesländern Mendius u.a. 1992, S. 105 ff.

"Bloß wohin? Es gibt ja nichts anderes."

"Geht man zum Arzt, dann sagt der: 'Suchen Sie sich einen anderen Beruf!' Aber wie soll man das beim heutigen Arbeitsmarkt? Früher sorgte der Arzt dafür, daß man einen anderen Beruf oder eine andere Stelle bekam."

Für die älteren, von Leistungseinschränkungen bedrohten Kfz-Mechaniker in den neuen Bundesländern haben sich die Rahmenbedingungen für die Bewältigung des Problems, den Anforderungen in der Werkstatt nicht mehr gewachsen zu sein, gegenüber den Verhältnissen in der DDR also auch in der subjektiven Wahrnehmung erheblich verschlechtert. Damals wurden durch die vorgeschriebenen jährlichen Vorsorgeuntersuchungen arbeitsbedingte Erkrankungen nicht nur frühzeitig entdeckt, bei sich anbahnenden betriebsärztlich festgestellten Schädigungen erfolgte i.d.R. auch die sofortige Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz.⁷¹ Heute, so berichtet ein Kfz-Mechaniker über einen Umsetzungsfall in seinem Betrieb, müsse man um Umsetzungsarbeitsplätze "förmlich betteln".

"Früher, in der DDR, da konnten die Schlosser wenigstens sicher sein, in ihrem Beruf alt zu werden."

⁷¹ In den großen Reparatur-VEBs war es auch kein Problem, einen geeigneten Umsetzungsarbeitsplatz zu finden.

5. Transformationsprozeß und Situation des innerbetrieblichen Arbeitsschutzsystems im Kfz-Gewerbe der neuen Bundesländer

Exkurs: Das Arbeits- und Gesundheitsschutzsystem der DDR

Das Arbeits- und Gesundheitsschutzsystem der DDR unterschied sich hinsichtlich seiner Zielsetzung, seines organisatorischen Aufbaus und seiner Arbeitsweise grundsätzlich von dem der alten Bundesländer, das mittlerweile, abgesehen von Übergangsregelungen, als gesamtdeutsches Recht auch in den neuen Bundesländern gilt.⁷² Es nahm mit seinem ganzheitlichen Ansatz, der Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als Einheit ansah, die Grundkonzeption des Arbeitsschutzrechts der EU vorweg, das in der Bundesrepublik Deutschland erst noch in nationales Recht umzusetzen ist. Wie die neuen EU-Richtlinien stellte das DDR-Recht nicht nur auf Unfallschutz ab, sondern auf umfassende Gesundheitsförderung. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz war einheitlich für alle Branchen und Arbeitsbereiche festgelegt. So galt für den Öffentlichen Dienst kein Sonderrecht; selbst für die SED-Apparate galten dieselben Vorschriften.

Die Fixierung auf die Unfallverhütung war bereits 1971 mit der Ersetzung der Unfallverhütungsvorschriften durch die Technischen Normen, Gütevorschriften und Lieferbedingungen (TGL = "DIN" der DDR) überwunden worden; in 450 Arbeitsschutz-TGL und 8.000 Fachbereichsstandards (mit einzelnen Abschnitten zum Arbeitsschutz) wurden Normen erlassen, die festlegten, wie der Arbeitsschutz bereits in die Technik einzubauen sei.⁷³

Die Einführung des Arbeitsschutzrechts der alten Bundesländer in den neuen Bundesländern stellt insofern einen Rückschritt hinter einen bereits erreichten Stand dar.

⁷² Bei der Beschreibung des Arbeits- und Gesundheitsschutzsystems der DDR stützen wir uns - vor allem bei der Darstellung seiner Arbeitsweise - auf unsere Expertengespräche mit Mitarbeitern aus Arbeitsschutzinstitutionen der neuen Bundesländer, die aus ihrer Tätigkeit als Arbeitssicherheitsinspektoren in der DDR die damaligen Verhältnisse des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes kannten, sowie auf die Aussagen der von uns in den Betriebsfallstudien befragten Inhaber, Geschäftsführer, Meister und Kfz-Schlosser, die aus ihrer Berufstätigkeit vor der Wende mit der innerbetrieblichen Praxis des Arbeitsschutzes der DDR vertraut sind. Eine Darstellung des Arbeitsschutzsystems der DDR im Vergleich zu jenem der alten Bundesländer findet sich bei Kutzsche u.a. 1993 und - resümierend - in Friedrich-Ebert-Stiftung 1994, S. 7 ff.

⁷³ Ein Ausgangspunkt dafür war auch der Versuch, die Normen in den Mitgliedsländern des Rats für Gegenseitige Wirtschaftshilfe (RGW) zu vereinheitlichen. So wurden z.B. 600 Mio. Mark im Jahr für die sicherheitstechnische Nach- und Umrüstung auf den DDR-Standard von aus dem RGW-Raum importierten Maschinen ausgegeben. Die DDR war im RGW hinsichtlich des Arbeitsschutzes führend.

In der DDR legte die Arbeitsschutzverordnung den Arbeitsschutz als Pflicht aller Leiter im weitesten Sinne fest. Der Leiter war für die Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes persönlich verantwortlich; diese Verantwortung konnte er nicht delegieren. Die Obliegenheiten der Leiter umfaßten Kontroll- und Planungspflichten, die klarer umrissen waren als im westdeutschen Arbeitsschutzrecht. Sie bezogen sich nicht nur auf den Unfallschutz, sondern umfassend auch auf Prävention. Damit waren in der DDR auch die Möglichkeiten zu kontrollieren, wie ein Leiter seiner Verantwortung nachkam, eindeutig geregelt. Verstöße gegen Vorschriften wurden streng geahndet, bei schwereren Arbeitsunfällen sogar strafrechtlich (Freiheitsstrafen). Hatte der Leiter alle Vorschriften eingehalten, war er bei einem Unfall "aus dem Schneider", was keineswegs bedeutete, daß er sich mit formaler Pflichterfüllung aus der Verantwortung stehlen konnte.⁷⁴

Jeder, der andere bei ihrer Arbeit anzuleiten hatte, mußte die sogenannte GAB-Befähigung⁷⁵ erbringen. Dazu waren 32 Stunden theoretische Ausbildung mit einer Prüfung gefordert. Themen waren Recht, Verantwortlichkeit der Leiter und Verantwortungsbewußtsein. Je nach Branche mußte alle zwei bis vier Jahre ein acht- bis zwölfständiger Wiederholungslehrgang absolviert werden, sonst verlor man die Leiterbefähigung, die auch bei häufigen Verstößen gegen den Arbeitsschutz entzogen wurde.

Über die GAB-Befähigung mußten auch die Leiter von Privatbetrieben verfügen, sonst konnte ihnen die Lizenz entzogen werden.

In der Produktion mußte jeden Monat, in der Verwaltung alle drei Monate eine Arbeitsschutz-Belehrung durchgeführt werden. Dabei sollten binnen zwei Jahren alle Bereiche und Themen durchgenommen werden. Die Werkstätigen mußten ihre Anwesenheit bei der Belehrung im Arbeitsschutzkontrollbuch, das fünf Jahre lang aufgehoben werden mußte, mit Unterschrift bestätigen; ein von der Gruppe gewählter Arbeitsschutzobmann mußte mit seiner Unterschrift nicht nur die Durchführung, sondern auch noch die Themen bestätigen. Darüber hinaus wurden in das Buch die bei der Sicherheitsbelehrung von den Beschäftigten gemeldeten Mängel eingetragen. Außerdem war anhand der Mängelliste der vorangegangenen Sicherheitsbelehrungen der Stand der Mängelbeseitigung darzu-

⁷⁴ Es konnte durchaus vorkommen, daß Sicherheitsmängel infolge von Lieferschwierigkeiten nicht beseitigt werden konnten, so daß eigentlich die Anlage stillzulegen gewesen wäre. Da dann aber der Produktionsplan nicht einzuhalten gewesen wäre, hatten die Leiter in solchen Fällen zwischen Gefährdung und Planverfehlung zu entscheiden. Entschieden sie sich für Fortsetzung der Produktion und es passierte ein Unfall, waren sie verantwortlich. Entschieden sie sich für Stilllegung, wurde ihnen die Verfehlung der Plankennziffern zur Last gelegt. Auf Grund derartiger Dilemmata hinkte die Praxis des Arbeitsschutzes vielfach hinter den hoch gesteckten Erwartungen her.

⁷⁵ GAB = Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutz.

stellen. Der jeweilige Vorgesetzte mußte von den Themen der Arbeitsschutzbelehrung, insbesondere von den besprochenen und ins Arbeitsschutzkontrollbuch eingetragenen Mängeln, Kenntnis nehmen und das mit seiner Unterschrift bestätigen. So konnte sich kein Vorgesetzter darauf hinausreden, ihm seien diese Mängel unbekannt gewesen, wenn sie zu Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten führten.

Die Pflicht zur Belehrung war bußgeldbewehrt, wie überhaupt alle Arbeits- und Gesundheitsschutzpflichten unmittelbar bußgeldbewehrt waren. Im Unterschied zum westdeutschen Recht mußte nicht ein eigenes Bußgeldverfahren zusätzlich zu den fachlichen Anweisungen eingeleitet werden. Nicht eingehaltene Verpflichtungen führten vielmehr unmittelbar zu Bußgeldbescheiden durch die Aufsichtsorgane.

Der betriebliche und überbetriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz waren in der DDR sehr stark miteinander verzahnt. Dadurch, daß neben den Betrieben die von ihnen völlig unabhängigen Hierarchien der staatlichen Arbeitshygieneinspektionen und der gewerkschaftlichen Arbeitsschutzinspektionen bestanden, war der Arbeits- und Gesundheitsschutz zentral organisiert. Die Kompetenzen dieser überbetrieblichen Institutionen reichten weit in die Arbeit der innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzinstitutionen hinein. So konnten die betrieblichen Funktionsträger nur mit Zustimmung der überbetrieblichen Institutionen eingestellt und entpflichtet werden.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz der DDR gliederte sich in die beiden Zweige Arbeitshygiene und Arbeitsschutz:

a) Arbeitshygiene

Die Arbeitshygieneinspektionen unterstanden dem Ministerium für Gesundheitswesen; die Kreis-Arbeitshygieneinspektionen waren für die Betriebe in einem Kreis⁷⁶ zuständig und dem Kreisarzt unterstellt; auf Bezirksebene waren Bezirks-Arbeitshygieneinspektionen unter der Aufsicht des Bezirksarztes eingerichtet. Ihr Aufgabengebiet war der arbeitsmedizinische Dienst im umfassenden Sinne: die Erfassung von Berufskrankheiten und die Erforschung von deren Ursachen sowie die Vorbeugung gegen Berufskrankheiten durch die Festlegung von Höchstwerten von Noxen und der präventive Gesundheitsschutz durch jährliche Vorsorgeuntersuchungen der Beschäftigten. Sie waren zugleich für die

⁷⁶ Ausgenommen war die Deutsche Reichsbahn; sie verfügte über eine eigene Arbeitshygieneinspektion. Bei der technischen Aufsicht waren sie in den FDGB-Arbeitsschutz integriert; hier waren die Bezirks-Arbeitsschutzinspektionen zuständig.

Überwachung von physikalischen Schadfaktoren und von chemischen Gefahrstoffen zuständig.

Jährlich fand eine betriebsärztliche Untersuchung der Werk tätigen statt. Bei den ersten Anzeichen einer berufs- oder arbeitsplatzbedingten Erkrankung wurde ein Arbeitsplatzwechsel angeordnet. Dies geschah bereits zu einem Zeitpunkt, an dem die Betroffenen noch gar keine offensichtlichen Schädigungen hatten, so daß sie von sich aus derartige Arbeitsplatzwechsel noch gar nicht ins Auge gefaßt hatten. Trotzdem nahmen sie in der Regel das Angebot des neuen Arbeitsplatzes an, da sie zum einen zwei Jahre lang Anspruch auf Weiterzahlung des alten Lohnes hatten. Zum andern war nach diesen zwei Jahren in der Regel die Umqualifizierung beendet, so daß sie danach auf dem neuen Arbeitsplatz keine Lohneinbußen erlitten. Es gab daher kaum Widerstand gegen derartige Umsetzungen.

Ab dem 60. Lebensjahr hatten die Beschäftigten schon dann einen Rechtsanspruch auf Umsetzung, wenn sie die Anforderungen des alten Arbeitsplatzes nicht mehr erfüllten.

Für die Anerkennung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten war die Betriebsgewerkschaftsleitung (BGL) - in Kleinstbetrieben die FDGB-Kreisleitung - zuständig; Grundlage bildete ein Gutachten der Arbeitshygieneinspektion.⁷⁷

Die Arbeitshygieneinspektionen überwachten das Betriebsgesundheitswesen. Seine Einrichtungen waren Betriebsärzte, Betriebssanitätsstellen, in Großbetrieben auch Betriebspolikliniken, Betriebsambulatorien und Betriebskrankenhäuser. Kleinbetriebe wurden entweder vom Betriebsgesundheitswesen der VEB und Kombinate oder von Einrichtungen des staatlichen Gesundheitswesen mitversorgt. Eine Besonderheit der Betriebsärzte bestand darin, daß viele Beschäftigte von ihnen nicht nur betrieblich veranlaßte Untersuchungen vornehmen ließen, sondern sie auch als Allgemeinärzte konsultierten. Für die Prävention von Berufskrankheiten war diese Verzahnung von Arbeitsmedizin und Allgemeinmedizin von unschätzbarem Wert.

b) Arbeitsschutz

Die sicherheitstechnische Aufsicht sämtlicher Betriebe und Verwaltungen oblag den Arbeitsschutzinspektionen. Sie waren zunächst zuständig für die Unfallverhütung und für die Untersuchung der Arbeitsunfälle. Träger der Arbeitsschutzinspektionen war der FDGB (Freier Deutscher Gewerkschaftsbund), da bei ihm

⁷⁷ Dabei wurde nach der Aussage eines früheren Sicherheitsinspektors, der jetzt eine leitende Funktion in der Gewerbeaufsicht bekleidet, im Zweifel für den Beschäftigten entschieden.

seit 1948 die Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten angesiedelt war. Sie umfaßte drei Zweige: die Kranken-, die Renten- und die Unfallversicherung.⁷⁸ Im Zuge der Verwaltungsvereinfachung von 1958 wurde dem FDGB auch der Arbeitsschutz unterstellt, nachdem er bereits als Unfallversicherer Adressat der Arbeitsunfallmeldungen⁷⁹ war. Damals wurde der Arbeitsschutz als Abteilung beim FDGB-Vorstand eingerichtet.

Auf betrieblicher Ebene gab es haupt- und ehrenamtliche Arbeitssicherheitsinspektoren.⁸⁰ Sie hatten nicht nur umfassende Kontrollbefugnisse, sie konnten auch die Beseitigung von Mängeln im Arbeits- und Gesundheitsschutz verlangen und waren u.a. in die Investitionsplanungen eingebunden, um zu gewährleisten, daß die erforderlichen Maßnahmen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes festgelegt und die GAB-Nachweise⁸¹ ordnungsgemäß erarbeitet wurden. Oft hatten die Sicherheitsinspektoren ein eingeschränktes, betriebsspezifisch festgelegtes Weisungsrecht in Arbeitsschutzfragen auch gegenüber der Betriebsleitung. Gegen Vorgesetzte und Leiter, die gegen Bestimmung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verstießen, konnten die betrieblichen Sicherheitsinspektionen disziplinarische Maßnahmen beantragen.

Auf Grund der überwiegend großbetrieblichen Strukturen waren in den meisten Betrieben hauptamtliche innerbetriebliche Arbeitsschutzinspektoren tätig. Zusätzlich gab es in der gesamten DDR 20.000 bis 25.000 ehrenamtliche Arbeitsschutzinspektoren und 320.000 Arbeitsschutzobleute. Nicht nur die hauptamtlichen, sondern auch die ehrenamtlichen Arbeitssicherheitsinspektoren waren im Arbeits- und Gesundheitsschutz meist besser ausgebildet als ihre Leiter.

In jedem Betrieb wurde eine Arbeitsschutzkommission gebildet, deren Vorsitzender Mitglied der Betriebsgewerkschaftsleitung (BGL) war. Die Kommission hatte das Recht, bei der überbetrieblichen Arbeitsschutzinspektion Antrag auf Verhängung eines Bußgeldes zu stellen.

⁷⁸ Für die bei den Genossenschaften, also auch bei den PGHs der Kfz-Instandhaltung, Beschäftigten bestand eine staatliche Versicherung, sofern sie Mitglieder der Genossenschaft waren und damit als Eigentümer galten.

⁷⁹ Meldepflichtig waren Arbeitsunfälle, die zu drei und mehr Tagen Arbeitsunfähigkeit führten.

⁸⁰ Die Einsetzung von Sicherheitsinspektoren und Sicherheitsinspektionen bestimmt das Arbeitsgesetzbuch der DDR vom 16.07.1977, § 204, Gbl. I, Nr. 18. Aufgaben und Rechte der Sicherheitsinspektoren und Sicherheitsinspektionen sind in der Arbeitsschutzverordnung (ASVO) vom 1.12.1977, §§ 25-28, sowie in der Zweiten Durchführungsbestimmung zur ASVO - Sicherheitsinspektoren und Sicherheitsinspektionen vom 6.09.1978 (GBl. I, Nr. 34) festgelegt.

⁸¹ Der Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutz (GAB) mußte bei der Projektierungsphase eines Vorhabens eingeplant werden; das Ziel war die Schutzgüte, d.h. eine sichere und gefahrungsfreie Arbeitsstätte mit sicheren Arbeitsmitteln. Alle Betreiber von Arbeitsstätten mußten den GAB-Nachweis erbringen.

Die Betriebe wurden mindestens einmal jährlich von der Bezirksinspektion aufgesucht - Großbetriebe mehrmals, Kleinbetriebe mindestens einmal.⁸²

Die Bezirksinspektionen hatten auch Arbeitsunfällen nachzugehen. Jeder Unfall mußte bei der Arbeitsschutzinspektion angezeigt werden. Diese hatte viel mehr Zeit zur Verfolgung von Unfallursachen und zur präventiven Überwachung als die heutige Gewerbeaufsicht nach westdeutschem Recht.⁸³

So war das Arbeits- und Gesundheitsschutzsystem der DDR in hohem Maß von einem ganzheitlichen Ansatz bestimmt, der nicht nur Unfallverhütung, sondern die gesamte Gesundheitsvorsorge umfaßte. Wenn die Wirklichkeit des Arbeitsschutzes in vielen Bereichen hinter diesen hohen Ansprüchen zurückblieb, so lag dies daran, daß in vielen Bereichen Material und sachliche Mittel fehlten, um den Arbeitsschutz sicherheitstechnisch und in der Arbeitsumgebung zu fundieren. So mußten viele Mängel der technischen Grundlagen durch sicherheitsbewußtes Verhalten und durch das strenge Kontrollsystem der Arbeitssicherheitsinspektionen ausgeglichen werden. Da viele Belastungsfaktoren trotz eines eigentlich machbaren höheren Stands der Sicherheitstechnik nicht beseitigt werden konnten, hatten die betriebsärztlichen Vorsorgeuntersuchungen auch die Funktion, die Beschäftigten "rechtzeitig" von Arbeitsplätzen zu entfernen, bevor deren Belastungen zu irreparablen gesundheitlichen Schädigungen führten. Während die Arbeitssicherheits- und die Arbeitshygieneinspektionen vom gesetzlichen Anspruch her auf das Ideal gesundheitsförderlicher Arbeitsplätze verpflichtet waren, reduzierte sich ihre praktische Tätigkeit doch weitgehend auf die kontrollierende Verwaltung materieller Mängel der Sicherheitstechnik und der Arbeitsumgebung sowie auf die möglichst frühzeitige Feststellung sich anbahnender Gesundheitsschädigung.

82 Während Expertengespräche mit ehemaligen Sicherheitsinspektoren ergeben haben, daß in Kleinbetrieben nicht so scharf kontrolliert worden sei, erinnern sich Inhaber daran, die Durchführung der monatlichen Belehrung sei "vom FDGB streng kontrolliert" worden; Verstöße seien mit Bußgeld - bei Arbeitsunfällen infolge von Sicherheitsmängeln sogar strafrechtlich - geahndet worden. Als gesichert kann gelten, daß in VEBs die Durchführung von Sicherheitsbelehrungen und deren Dokumentation im Arbeitsschutzbuch streng kontrolliert wurden.

83 So konnten die Arbeitsschutzinspektoren früher 50 % ihrer Arbeitszeit für Inspektionen "vor Ort" zur Verhütung von Arbeitsunfällen einsetzen. Als wichtigsten Grund dafür gab ein früherer Sicherheitsinspektor, der jetzt Mitarbeiter eines Gewerbeaufsichtsamts ist, an, daß es die Aufgabe des verantwortlichen Leiters war, den Arbeits-, Brand- und Gesundheitsschutz gleich in Bauprojekte und andere Investitionsvorhaben einzuplanen, wofür 10 % der Investitionssumme vorgesehen war. Da der ABG-Nachweis bereits fachmännisch ausgearbeitet eingereicht worden sei, habe die Arbeitsschutzinspektion keine große Mühe bei der Überprüfung mehr gehabt. So sei eine "Menge Papierkrieg" entfallen, der heutzutage die Revisionstätigkeit der Gewerbeaufsichtsämter zurückdränge.

5.1 Vergleichender Rückblick der Arbeitsschutzakteure auf den Arbeitsschutz der ehemaligen DDR

Als positiven Kern des Arbeitsschutzsystems der DDR heben fast alle von uns befragten Inhaber, Geschäftsführer, Meister, Sicherheitsbeauftragten und Arbeitskräfte die monatliche Sicherheitsbelehrung hervor. Selbst wenn sie die monatliche Frequenz in der DDR-Zeit für überzogen und vierteljährliche Belehrungen für ausreichend halten, erscheint ihnen die jährliche Sicherheitsbelehrung nach neuem Recht in jeder Hinsicht als unzureichend. Begründet wird dies meist damit, daß sich viele in der Werkstatt beschäftigte Arbeitskräfte im Arbeitsalltag auf Grund "menschlicher Vergeßlichkeit", aber auch auf Grund von Termindruck über die Richtlinien hinwegsetzen, die ihnen einmal jährlich en bloc vorgesetzt und meist sogleich wieder vergessen würden. So kritisiert ein Werkstattmeister:

- "Die jährliche Sicherheitsbelehrung reicht nicht; bestimmte Dinge müssen öfter gesagt werden, z.B.: 'Rauchen am Arbeitsplatz ist gefährlich' oder wenn eine Flüssigkeit auf dem Boden verschüttet wird: 'Sofort weg damit!'" und meint, daß die monatliche Belehrung zwar "nicht zu 100%iger Einhaltung aller Vorschriften" geführt habe, aber durch ihre regelmäßige Behandlung seien sie den Kfz-Schlossern so gegenwärtig gewesen, daß eine kurze Erinnerung durch den Meister oder einen Kollegen gereicht habe, sicherheitswidriges Verhalten abzustellen.

Viele Inhaber und Meister können sich kaum vorstellen, wie bei einer einmaligen Belehrung pro Jahr alle notwendigen Punkte sollten durchgesprochen werden können, und selbst wenn, dann würden sie sofort wieder vergessen:

- "Wie soll man denn das ganze Programm bei einer einzigen Belehrung im Jahr bewältigen? Früher wurde Monat für Monat Punkt für Punkt abgehakt und kam immer wieder mal dran. Das bekämpft die menschliche Vergeßlichkeit."

Als wichtig erscheint Inhabern und Werkstattleitern auch die Dokumentationspflicht: Sie habe die Vorgesetzten entlastet, weil sie nachweisen konnten, daß sie ihrer Pflicht nachgekommen waren. Ein Betriebsleiter sei damals bei Arbeitsunfällen "aus dem Schneider" gewesen, wenn er anhand des Arbeitsschutzbuches nachweisen konnte, daß er den Verunglückten über das Risiko belehrt hatte. Heute fange dagegen nach einem Arbeitsunfall die Suche nach den Verantwortlichen an, wobei am Inhaber bzw. Vorgesetzten immer etwas hängen bleibe. Insofern wird die neue, aber unbestimmtere Verantwortlichkeit des Inhabers nach dem Arbeitssicherheitsgesetz nicht nur als "Befreiung von starren

Zwängen" empfunden, sondern auch als Unsicherheit, wie mit dem Arbeitsschutz unter dem "Kostendiktat des Marktes" umzugehen sei.

Umgekehrt heben aber auch Beschäftigte hervor, man habe anhand der Dokumentation im Falle eines Falles beweisen können, daß Mängel gemeldet, aber nicht beseitigt worden seien. Wenn ein Unfall passierte, weil der Mangel nicht abgestellt worden war, dann konnte der Leiter nicht behaupten, man habe ihm nichts gesagt, sondern "dann war er dran".

Vorgesetzte und Beschäftigte streichen heraus, die monatliche Sicherheitsbelehrung habe auch den Beschäftigten die Gelegenheit gegeben, Probleme der Arbeitssicherheit regelmäßig anzusprechen, die unter den neuen Verhältnissen von den Arbeitskräften mangels institutionalisierter Gelegenheit zur Aussprache häufig unwidersprochen hingenommen würden, den Vorgesetzten daher auch nicht zur Kenntnis gelangten.

Eine Reihe von Betrieben führt daher auf freiwilliger Basis Sicherheitsbelehrungen in häufigerer Frequenz als gesetzlich vorgeschrieben durch, wobei trotz besserer Vorsätze das selbst gesteckte "eigentliche" Ziel, die Fortführung der alten Intensität, mangels äußeren - gesetzlichen oder von der Gewerkschaft ausgeübten - Drucks verfehlt wird. Andere Betriebe bedauern, daß sie den guten Brauch der monatlichen Sicherheitsbelehrungen im Umstrukturierungsprozeß haben absterben lassen; nach einer mehrjährigen Unterbrechung sei jedoch nicht mehr so einfach an früher anzuknüpfen.

Kritisch wird als zentraler Mangel des Arbeitsschutzsystems der DDR angemerkt, daß eine große und in vielen Fällen kaum zu schließende Kluft zwischen den gesetzlichen Ansprüchen und der betrieblichen Realität geherrscht habe. Vor allem konnten oft selbst gravierende Sicherheitsmängel nicht abgestellt werden, weil die dazu notwendige materielle Ausstattung nicht zu haben war. Diese Diskrepanz führte in vielen Fällen dazu, daß die Sicherheitsbelehrung zu einer Pflichtübung⁸⁴ verkümmerte, bei der allen Beteiligten klar war, daß sie an den objektiven Ausstattungsmängeln und den daraus resultierenden Gefährdungslagen nichts änderte.

Freilich diente die Sicherheitsbelehrung eben wegen derartiger objektiver Mängel nicht nur der Unfallprävention, sondern hatte offenbar auch eine Funktion für die Aufrechterhaltung geregelter Arbeitsvollzüge trotz Mängeln an den Ar-

⁸⁴ Der "Formalismus" der Sicherheitsbelehrung soll in Einzelfällen dazu geführt haben, daß man sich in Privatbetrieben die monatlichen Belehrungen sparte und der zuständigen Sicherheitsinspektion Vollzug vortäuschte: "Der Arbeitsschutzbericht wurde an einem Tag geschrieben und mit verschiedenen Kugelschreibern unterschrieben."

beitsmitteln. Man mußte die Beschäftigten regelmäßig zu verstärkter Aufmerksamkeit bei der Arbeit anhalten. Denn nur durch vermehrte Vorsicht konnten die Sicherheitsgefährdungen, die aus mangelhafter oder veralteter Ausstattung herrührten, "kompensiert" werden. Ein ehemaliger Betriebsleiter faßte diese Funktion des Arbeitsschutzes in der DDR so zusammen:

- "Früher hieß es: 'Laß den Motor nicht laufen!' - Heute heißt es: 'Benutzen Sie die Absaugung!' Früher mußten viele Sachen besprochen werden, weil sie organisatorisch geregelt werden mußten, heute werden sie technisch geregelt. Früher mußte man bei der Arbeit viel auf Mängel aufpassen, die nicht abzustellen waren, damit nichts passiert. Daher mußte man sie immer wieder in Erinnerung rufen. Heute gibt es viele Mängel gar nicht mehr; da muß man dann auch nicht mehr so aufpassen und immer wieder daran erinnern, daß man aufpassen muß."

Dieser Kampf gegen die mangelhafte technische Grundlage und die daraus resultierenden Unfallgefahren dürfte der Hauptgrund dafür sein, daß das ganzheitliche, nicht nur auf Unfallschutz, sondern auf umfassende Gesundheitsvorsorge gerichtete System des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der DDR im Rückblick bei den meisten Arbeitsschutzakteuren doch nur als effektivere Unfallverhütung erscheint.

Dessen Integration in ein System des Gesundheitsschutzes wird nur relativ selten erinnert. Während die monatliche Sicherheitsbelehrung unter dem Aspekt der Warnung vor Unfallgefahren bei den meisten unserer Gesprächspartner noch in lebendiger Erinnerung war, werden die regelmäßigen betriebsärztlichen Vorsorgeuntersuchungen im Rückblick nur relativ selten erwähnt, obwohl sie vom Standpunkt der Prävention ein zentraler Bestandteil des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz der DDR waren.

Wenn sie zur Sprache kamen, dann wurde von Meistern und Beschäftigten vor allem der gesundheitspräventive Charakter herausgestrichen:

- "Die regelmäßigen Gesundheitsuntersuchungen gibt es leider nicht mehr. Dabei ist die prophylaktisch sehr wichtig. Heute ist das privat. Aber zum Arzt geht man von sich aus erst, wenn man etwas hat, und dann ist es meist zu spät. Der Arzt kann manche Krankheiten, z.B. Rückenschäden, schon zehn Jahre vorher kommen sehen."

Inhaber und Geschäftsführer betonen demgegenüber, die Integration der Arbeitsmedizin in die Betriebe habe dazu geführt, daß die Beschäftigten die Betriebsärzte "auf Betriebskosten auch bei normalen Krankheiten oder alltäglichen

Gesundheitsproblemen" konsultiert hätten. Dies könnten in der Konkurrenz der Marktwirtschaft stehende Unternehmen kostenmäßig nicht mehr tragen: "Gesundheit ist schließlich eine Privatangelegenheit der Beschäftigten!"

Insgesamt stellt sich das Arbeitsschutzsystem der DDR im Rückblick der Inhaber als effektiver dar als das neue nach der Vereinigung übernommene. Dies machen sie vor allem an der hohen Dichte der Sicherheitsbelehrungen und an den strikteren Kontrollen fest. Das frühere System erscheint ihnen zugleich aber als für die heutigen "sichereren" Arbeitsbedingungen überzogen. Die meisten plädieren für einen Mittelweg zwischen dem "Formalismus" der DDR und dem "laxeren Umgang mit Risiken und Gefahren, der sich allmählich eingeschlichen hat."

Viele der für die Sicherheitsbelehrungen Zuständigen haben aus ihren früheren Erfahrungen auch Schlüsse für die Gegenwart gezogen: Das geht von der Beibehaltung monatlicher oder zumindest vierteljährlicher Belehrungen über die quasi untrennbare Einbindung der Sicherheitsbelehrung in die Darstellung und Schulung neuer Reparaturtechniken im innerbetrieblichen Qualifikationssystem bis hin zur schriftlichen Protokollierung der Belehrung mit Unterschrift des Belehrteten - gewissermaßen die Fortschreibung des Arbeitsschutzbuches auf freiwilliger Basis. Vor allem, was die Integration der Arbeitsschutzunterweisungen in die betriebliche Fortbildung betrifft, könnte die Maxime eines Ingenieurs in leitender Funktion modellhaft sein:

- "Ob Arbeitsschutzbelehrungen ankommen und ernstgenommen werden, ist eine Frage der Gestaltung, damit sie nicht als Gängelung aufgefaßt werden. Man muß die Sicherheitsbelehrung mit Problemen verknüpfen, die den Mechanikern selbst gekommen sind, und im Zusammenhang mit neuen Arbeitsmethoden präsentieren, dann wird sie nicht zur Pflichtübung, sondern wird als Bestandteil fachmännischer Reparaturarbeit verinnerlicht."

Versuche, Sicherheitsbelehrung und Schulung in Reparaturtechniken miteinander zu verknüpfen, scheinen des öfteren angestellt zu werden. Zugleich muß allerdings angemerkt werden, daß eine derart reflektierte Fortführung der Arbeitsschutzunterweisungen unter den neuen Gegebenheiten des permanenten Zwangs zur Qualifikationsanpassung und -erweiterung einen Einzelfall darstellt. Die meisten Verantwortlichen räumen selbstkritisch ein, daß sich in ihrem Betrieb mittlerweile eine unübersehbare Kluft zwischen der Einsicht aufgetan hat, die Sicherheitsbelehrung eigentlich häufiger und fundierter durchführen zu sollen, und dem Druck der alltäglichen Überlastung, dem derartige Vorsätze zum Opfer fallen, so daß die Sicherheitsbelehrung allzu oft zu einem wenig einprägsamen Anhängsel an neue Reparaturanleitungen verkümmert.

5.2 Das innerbetriebliche Arbeitsschutzsystem im Kfz-Gewerbe der neuen Bundesländer

Im folgenden Teil soll der Frage nachgegangen werden, inwieweit die Institutionen und Verfahrensweisen des betrieblichen Arbeitsschutzes in den Kfz-Markenbetrieben der neuen Länder schon aufgebaut sind bzw. welche Probleme sich bei ihrer Implementation stellten. In einem ersten Schritt werden die formellen und die informellen Strukturen analysiert, die sich im innerbetrieblichen Arbeitsschutz der untersuchten Kfz-Betriebe herausgebildet haben.

In einem zweiten Abschnitt wird den Erfahrungen, die die Betriebe des Kfz-Handwerks mit der sicherheitstechnischen Betreuung durch externe Einrichtungen machen, besondere Aufmerksamkeit geschenkt, da diesen Modellen für den angestrebten stärkeren Einbezug auch der Kleinbetriebe in die sicherheitstechnische Betreuung zentrale Bedeutung zukommen dürfte. Diese außerbetrieblichen technischen Sicherheitsdienste bilden zugleich das Scharnier zu den überbetrieblichen Institutionen des Arbeitsschutzes - vor allem den Berufsgenossenschaften, da es ja von ihren Satzungen abhängt, ob und inwieweit Fachkräfte für Arbeitssicherheit bzw. technische Dienste zum Einsatz kommen.

Sodann wird dargestellt, wie weit persönliche Schutzmittel und Hilfsmittel zur Arbeitserleichterung von den Unternehmen zur Verfügung gestellt und von den Beschäftigten angenommen werden.

5.2.1 Formelle und informelle innerbetriebliche Arbeitsschutzstrukturen

Der Umstrukturierungsprozeß bedeutete für die Unternehmen, die sich aus bereits vor der Wende bestehenden Privatbetrieben oder VEB-Teilen entwickelten, einen derartigen Umbruch, daß der Arbeitsschutz zunächst hintangestellt wurde. In den VEB- und PGH-Nachfolgebetrieben stand zunächst die Konzentration auf das Kfz-Gewerbe im engeren Sinne an. Dazu trennte man sich von allen Bereichen, die mit der Kfz-Instandhaltung nichts tun hatten. Im System des realen Sozialismus der DDR waren ja in die Volkseigenen Betriebe soziale, kulturelle, sportliche usw. Abteilungen inkorporiert, die in der Marktwirtschaft privat oder sozialstaatlich - jedenfalls außerhalb von Produktions- und Dienstleistungsunternehmen - organisiert sind. Mußten diese Abteilungen vor der Wende von den VEBs unterhalten werden, so erwiesen sie sich unter den Bedingungen der Konkurrenz als abzustoßende Verlustbringer. Diese Ausgliederung und Abwicklung von branchenfremden Bereichen sowie die Zergliederung der Kfz-Instandhaltungs-Abteilungen in mehrere Markenbetriebe und die Reduktion der Belegschaftszahlen auf marktwirtschaftskonforme Größen brachten die Leitungen der Nachfolgebetriebe mit Massenentlassungen über die Bühne, bei denen es um al-

les andere eher ging als um die Sicherstellung gesundheitsförderlicher Arbeitsplätze.

In dieser Phase hatten weder die neuen Geschäftsführungen noch die um ihre Arbeitsplätze bangenden Restbelegschaften den Kopf für den Arbeitsschutz frei - eher im Gegenteil: Die Ersetzung des Arbeitsschutzrechts der DDR durch das bundesdeutsche Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und die Bestimmungen der Reichsversicherungsordnung (RVO) machten mit einem Schlag die haupt- und nebenamtlichen Sicherheitsinspektoren der VEBs "überflüssig". Waren sie nach dem DDR-Recht mit relativ großen Vollmachten auf dem Gebiet des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes ausgestattet, die sie auch gegen die Betriebsleitungen durchsetzen konnten, so erschienen sie jetzt nur noch als "tote Kosten". Nach unseren Ermittlungen griff keiner der Betriebe, in denen zu VEB-Zeiten Sicherheitsinspektoren beschäftigt waren, auf dieses Arbeitsschutz-Potential zurück. Vielmehr wurden sie mit als erste entlassen. Neue Strukturen und Verantwortlichkeiten auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes mußten daher nach einer gewissermaßen "wilden" Übergangsphase erst geschaffen werden. Allerdings scheint nach der Abwicklung der Ausgliederungen und Entlassungen und nach der Neuausrüstung der Werkstatt die Zuständigkeit für den Arbeitsschutz in den VEB- und PGH-Nachfolgebetrieben sehr schnell wiederhergestellt worden zu sein.

Die neuen Träger des innerbetrieblichen Arbeitsschutzsystems rekrutierten sich hier aus dem Kreis der Kfz-Ingenieure, der Betriebsingenieure und der Meister, die auch zu DDR-Zeiten bereits in den Arbeitsschutz eingebunden waren, da sie als Vorgesetzte Sicherheitsbelehrungen durchführen und sich dafür in regelmäßigen Fortbildungen fit halten mußten. Die relativ großen Beschäftigtenzahlen mit entsprechend mehr Meisterstellen ermöglichten in den VEB-Nachfolgebetrieben eher Arbeitsteilung und Kompetenzverteilung unter den Vorgesetzten, was auch Raum für Arbeitsschutzaufgaben schuf, als in Kleinbetrieben, wo neben dem Inhaber oft nur ein Meister wirkt, der "für alles zuständig" ist und daher den Arbeitsschutz angesichts seiner Überlastung schwerlich als Hauptaufgabe begreifen kann.

Zusammengefaßt kann man sagen: Die Großbetriebe können auf alte Arbeitsschutzqualifikationen von vor der Wende zurückgreifen - und tun es auch -, aber nicht so, daß sie einen Teil der ehemaligen Sicherheitsinspektoren als Kristallisationskerne neuer Arbeitsschutzstrukturen einsetzten; vielmehr trennten sie sich von ihnen und verließen sich auf die Meister, die aus DDR-Zeiten gewohnt waren, den Arbeitsschutz als Teil ihrer Leitungstätigkeit zu begreifen. Auf Grund einer gewissen Arbeitsteilung unter den Meistern kristallisieren sich in diesen

Betrieben arbeitsteilige Leitungsstrukturen heraus, in denen auch der Arbeitsschutz seinen festen Platz hat.

In den ehemaligen Privatbetrieben war nach dem DDR-Recht der Meister, der ja zugleich der Eigentümer war, für den Arbeitsschutz seiner maximal zehn "Schlosser" zuständig. Nach der Wende hatte er zunächst einmal vollauf damit zu tun, Verbindungen mit Herstellern zu knüpfen, seinen Betrieb neu aufzubauen, neue Arbeitskräfte einzustellen, sich auf dem Markt zu etablieren. Obwohl die Inhaber aus der Vorwendezeit über Arbeitsschutzqualifikationen verfügten, trat der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Gründungs- und Umstrukturierungsphase erst einmal zurück. Soweit die Inhaber in den kleineren Betrieben immer noch weitgehend für alles allein zuständig sind, ist der Arbeitsschutz für sie nach wie vor nur ein untergeordnetes Thema.

Anders sieht es in vielen mittleren Betrieben aus, in denen neben dem Inhaber noch ein oder zwei Meister arbeiten. Die Meister, die mit der Expansion der Betriebe eingestellt wurden, hatten ihre fachliche Qualifikation in der DDR erworben und waren - soweit sie damals bereits Meister waren - daran gewöhnt, den Arbeitsschutz, der in der Meisterausbildung der DDR einen größeren Raum eingenommen hatte als in der Bundesrepublik, als Teil ihres Pflichtenkatalogs anzusehen. Auch diejenigen jüngeren Meister, die seit der Wende ihre Meisterprüfung abgelegt haben, verfügen noch über Erfahrungen mit dem DDR-Arbeitsschutz, der ihnen dieses Thema "in Fleisch und Blut" übergehen ließ. Diese Arbeitsschutz-"Ressourcen" werden freilich mit zunehmendem Abstand zur Vorwendezeit verschwinden, wenn nicht durch geeignete Richtlinien bei der Meisterausbildung gegengesteuert wird.

Während in den größeren Betrieben klare, auch formale, Strukturen des betrieblichen Arbeitsschutzsystems eingerichtet wurden, verläuft der Arbeitsschutz in den kleineren Betrieben eher auf informellen Bahnen. In den größeren Kfz-Werkstätten sind in der Regel auch Sicherheitsbeauftragte benannt, die nicht personenidentisch mit Vorgesetzten sind. In den kleineren Betrieben hat man dagegen oft auf besondere Sicherheitsbeauftragte verzichtet und läßt diese Funktion den Meister mit erledigen, da er auf Grund seiner Tätigkeit ohnehin im Betrieb herumkomme und daher auch eventuell auftretende Sicherheitsmängel im Auge habe.

Diese Personalunion von Meister und Sicherheitsbeauftragtem kann durchaus ihre Vorteile haben, wenn der jeweilige Meister neben seinen Funktionen in der Kundenbetreuung und in der Werkstattleitung sich für Sicherheitsfragen Zeit nimmt. Sie kann allerdings auch - wie manche Meister einräumen - zu "Betriebsblindheit" führen, die im Verein mit der vollen Auslastung der Meister im

Umstrukturierungsprozeß die Aufmerksamkeit für den Arbeitsschutz auf ein Minimum reduziert. Diese Gefahr ist um so mehr gegeben, als auch die Meister keineswegs vor der Annahme gefeit sind, mit der Ausstattung der Werkstatt mit modernen Geräten sei gerade im Kontrast zur alten DDR-Ausrüstung für den Arbeitsschutz das Wesentliche getan.

Im Unterschied zu Sicherheitsbeauftragten, die als Meister nicht in das System der Arbeitswerte eingebunden sind, haben Sicherheitsbeauftragte, die aus älteren oder erfahreneren Mechanikern rekrutiert worden sind, das Problem, daß sich die Einhaltung der Arbeitswerte und der Einsatz als Sicherheitsbeauftragter immer wieder in die Quere kommen. So klagt ein Kfz-Mechaniker mit langjähriger Berufserfahrung, daß für ihn die Zeit, die er für seine Tätigkeit als Sicherheitsbeauftragter aufwenden müsse, zusätzlich zur Reparaturarbeit anfalle. So habe er als Sicherheitsbeauftragter den ganzen Arbeitstag über Einsatzbereitschaft. Da er die Zeit für seine Einsätze aber nicht von seinem Pensum abziehen dürfe, müsse er sie ohne Entgelt "hereinarbeiten" oder notfalls Überstunden machen, die er nicht aufschreiben könne, oder er müsse eben auch mal wegschauen, wenn ihm ein Sicherheitsverstoß auffalle, weil er zuerst mit den Reparaturterminen fertig zu werden habe. Angesichts dessen und angesichts der Erinnerung, daß früher ein hauptamtlicher Sicherheitsinspektor nur für den Arbeitsschutz bezahlt wurde, kommt ihm seine jetzige Tätigkeit als Sicherheitsbeauftragter fast wie eine Art Alibifunktion vor.

Zusammengefaßt ist das innerbetriebliche Arbeitsschutzsystem in den Kfz-Betrieben der neuen Bundesländer sehr unterschiedlich ausgeprägt - soweit es auf innerbetrieblichen Funktionsträgern beruht. Das bezieht sich nicht nur auf die letztverantwortlichen Inhaber, die Meister und, sofern nicht personalidentisch, auf die Sicherheitsbeauftragten, sondern auch auf die Arbeitsschutzausschüsse. Wir fanden Großbetriebe vor, in denen der Arbeitsschutzausschuß offenbar regelmäßig tagt, gemeinsam durch den Betrieb geht, um Schwachstellen ausfindig zu machen, Beschlüsse faßt und protokolliert und bei der nächsten Sitzung die Durchführung verifiziert. Es gab aber auch einige Betriebe, die eigentlich einen Arbeitsschutzausschuß einrichten müßten, dies aber für verzichtbar halten. Gelegentlich kommt auch den Beteiligten die regelmäßige Einberufung des Ausschusses und der gemeinsame Gang durch den Betrieb, durch den jedes der Mitglieder ohnehin mehrmals täglich laufe, als lästiger Formalismus vor, für den dann angesichts der Überlastung durch die alltägliche Arbeit keine Zeit bleibt. Zur Rechtfertigung wird darauf verwiesen, daß sich an den Arbeitsbedingungen gegenüber früher doch so viel geändert habe, daß früher notwendige Arbeitsschutzaktivitäten sich weitgehend erübrigt hätten.

5.2.2 Der überbetriebliche technische Dienst

Vorhandensein und Arbeitsweise von innerbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen hängen damit in hohem Maße davon ab, wie stark der Inhaber oder der Geschäftsführer dazu motiviert ist. Viele der Befragten bekennen sich einerseits dazu, daß der Arbeitsschutz eine wichtige Aufgabe ist, räumen aber andererseits freimütig ein, daß alles, "wozu man nicht verpflichtet ist, leicht hinten runterfällt".

Eine nicht zu unterschätzende Rolle dafür, wie weit diese durch die Arbeitsschutztradition der DDR durchaus noch lebendige Motivation in der betrieblichen Wirklichkeit umgesetzt wird, spielt die für die jeweilige Betriebsgröße bestehende Verpflichtung zur Bestellung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit. Da die jeweils fachlich und territorial zuständige Berufsgenossenschaft festlegt, ab welcher Belegschaftszahl eine sicherheitstechnische Betreuung obligatorisch wird und wie hoch die Mindesteinsatzzeiten für den technischen und arbeitsmedizinischen Dienst sind, übt die Berufsgenossenschaft über die Festlegung der sicherheitstechnischen Betreuung sicherlich einen kaum zu unterschätzenden Einfluß auf das System des innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes aus.⁸⁵

Die sicherheitstechnische Betreuung der Unternehmen fällt in den untersuchten Unternehmen schon deswegen sehr unterschiedlich aus, weil in den Regionen, die von der Süddeutschen Metall-Berufsgenossenschaft beaufsichtigt werden, erst von Betrieben ab 30 Beschäftigten eine Fachkraft für Arbeitssicherheit zu bestellen ist, während in dem Teil des Untersuchungsgebiets, für den die Maschinenbau- und Metall-Berufsgenossenschaft⁸⁶ zuständig ist, die Betreuung durch den Sicherheitstechnischen (STD-BG) und durch den Arbeitsmedizinischen Dienst (AMD-BG) der Berufsgenossenschaft bereits ab dem ersten Arbeitnehmer obligatorisch ist.⁸⁷

⁸⁵ Daher hätte man diesen Abschnitt auch dem Kapitel 7 (Einfluß und Wirksamwerden der überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen auf den Arbeitsschutz im Kfz-Gewerbe) zuordnen können. Wir haben uns aber entschieden, den außerbetrieblichen technischen Dienst der Berufsgenossenschaften als Element des innerbetrieblichen Arbeitsschutzsystems darzustellen, da sein Vorhandensein oder Fehlen - was durch die Satzung der je zuständigen Berufsgenossenschaft determiniert ist - entscheidend den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb strukturiert.

⁸⁶ In den beiden Bundesländern, in denen die von uns untersuchten Betriebe liegen, ist die Süddeutsche Metall-Berufsgenossenschaft für ganz Thüringen und den sächsischen Regierungsbezirk Chemnitz, die Maschinenbau und Metall-Berufsgenossenschaft für das restliche Sachsen zuständig.

⁸⁷ Zur Sicherstellung der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung der Betriebe arbeitet die Maschinenbau- und Metall-Berufsgenossenschaft mit dem "Berufsgenossenschaftlichen Arbeitsmedizinischen Dienst" (BAD) und mit dem "Überbetrieblichen Arbeits- und Umwelttechnischen Dienst GmbH" (ATD) zusammen. (Näheres dazu: Büchner 1994, insbes. S. 71 ff.)

Das Unternehmen ist nur dann berechtigt, den ATD bzw. BAD der Berufsgenossenschaft abzulehnen, wenn es eine gleichwertige Sicherheitsfachkraft oder einen anerkannten freien

Es kann daher nicht verwundern, daß gravierende Unterschiede im innerbetrieblichen Arbeitsschutz zwischen größeren und kleineren Betrieben, vor allem bei den untersuchten Unternehmen in Thüringen und im Regierungsbezirk Chemnitz, auszumachen waren, wo alle Betriebe mit weniger als 30 Beschäftigten keinem sicherheitstechnischen Dienst angeschlossen sind. Wo der Zwang zur Zusammenarbeit mit einem außerbetrieblichen sicherheitstechnischen Dienst besteht, sehen sich die Unternehmen auch veranlaßt, innerbetriebliche Ansprechpartner für den ATD bereitzustellen. Obwohl die (nach § 719 RVO zu bestellenden) Sicherheitsbeauftragten eigentlich mit dem auf anderer gesetzlicher Grundlage - dem Arbeitssicherheitsgesetz - arbeitenden sicherheitstechnischen Dienst nicht unmittelbar zu tun haben, bilden sie in etlichen Betrieben das innerbetriebliche Pendant zur ATD-Sicherheitsfachkraft. Vielleicht unter dem Einfluß des ATD verfügen sämtliche dazu verpflichteten Betriebe, die vom ATD betreut werden, auch über einen Sicherheitsbeauftragten, während es unter den Betrieben in der anderen Region "schwarze Schafe" gibt.

Die Zusammenarbeit mit dem ATD der Berufsgenossenschaft wird in der Regel als zufriedenstellend bezeichnet. Dabei ist den Äußerungen der Betriebsinhaber zu entnehmen, die ATD-Sicherheitsfachkräfte gingen in ihrer Beratungstätigkeit außerordentlich behutsam auf die Schwierigkeiten der Unternehmen ein und gäben kaum Empfehlungen, deren Sinn ihnen uneinsichtig sei. Bemerkten sie irgendwelche Sicherheitsmängel, stellen sie hinsichtlich ihrer Beseitigung durchaus die finanzielle Situation des Unternehmens in Rechnung.⁸⁸

Den Inhabern ist dabei der Status der Empfehlungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und ihre eigene letztliche Entscheidungskompetenz überwiegend bekannt. Mit wenigen Ausnahmen konnten sie sich jedoch nicht an Fälle erinnern, in denen ihre Ansicht und die Meinung der Sicherheitsfachkraft des ATD konfligierten. Ob das eher daher kommt, daß die ATD-Sicherheitsfachkräfte von vornherein Abstriche machten, um dem Inhaber entgegenzukommen, oder ob es eher daran liegt, daß die Eigentümer deren Fachkompetenz respektieren, ließ

sicherheitstechnischen Dienst unter Vertrag nimmt. Diese Privilegierung des ATD der Berufsgenossenschaft hat nicht zuletzt auch wegen der ungeschickt gewählten Vokabel "Anschlußzwang" Unmut bei den Kfz-Innungen ausgelöst. Nicht nur deshalb, sondern auch in der Hoffnung, einen billigeren Dienst anbieten zu können, planen manche Innungen die Einrichtung eines ATD der Innungen als Alternative zu dem der Berufsgenossenschaft. Darüber hinaus beklagen freiberufliche Sicherheitsingenieure und Technische Dienste auf Grund des "Anschlußzwangs" verminderte Marktzugangschancen.

Näheres zu den Betriebsgrößen und zu den Einsatzzeiten sowie zum Vergleich der neuen Vorschriften mit jenen der DDR in Kutzsche u.a. 1993, S. 42 ff. (Kurzfassung in Friedrich-Ebert-Stiftung 1994, S. 7 ff.).

- ⁸⁸ Hierzu ist einschränkend zu bemerken, daß wir keine Betriebe erlebt haben, die dem ATD unterstehen und ins Auge springende Sicherheitsmängel aufwiesen. Die Betriebe, deren Sicherheitszustand von Betriebsräten und Gewerkschaftssekretären in den Gesprächsrunden beklagt wurden, lagen allesamt nicht im Gebiet der BG mit dem Anschlußzwang.

sich im Rahmen eines Gespräches kaum ermitteln. In den wenigen berichteten Fällen, in denen dem Inhaber der Rat des ATD-Experten nicht einleuchtete, setzte sich jedenfalls stets der Eigentümer durch. Solche Einzelfälle mindern aber nicht das insgesamt hohe Ansehen, das der ATD bei den Eigentümern genießt.

Besonders wird hervorgehoben, daß die ATD-Experten in den "wilden" Gründungs- und Expansionszeiten den Inhabern mit ihrer Beratungskompetenz bei der Auswahl von sicherheitsrelevanter Ausrüstung auf einem letztlich kaum zu übersehenden Markt zur Seite gestanden hätten. Darüber hinaus schätzen Inhaber, Geschäftsführer und Werkstattmeister an den Fachkräften, daß sie nicht "betriebsblind" seien. Dieses Urteil ist - durchaus selbstkritisch gemeint - am meisten unter den Meistern verbreitet, die auch vertreten, der außerbetriebliche Fachmann würde die festgelegten Einsatzzeiten, schon weil er dafür bezahlt werde, auch wirklich einhalten,⁸⁹ während sie sich kaum vorstellen könnten, wie sie oder andere innerbetriebliche Funktionsträger die Pflichten einer Sicherheitsfachkraft noch neben ihren sonstigen Tätigkeiten bewältigen sollten. Demgegenüber wurden unter den Inhabern Stimmen laut, eine innerbetriebliche Sicherheitsfachkraft sei doch mit den Gegebenheiten in der Werkstatt vertrauter, bei Problemen jederzeit erreichbar und vielleicht auch kostengünstiger.

Vor allem in den größeren Unternehmen geht die Tendenz dahin, daß sich die Inhaber und Geschäftsführer mit dem Gedanken tragen, von der Betreuung durch einen außerbetrieblichen Dienst zu einer innerbetrieblichen Lösung überzugehen. Sie stellen durchweg in Abrede, dies erfolge deswegen, weil sie mit der Arbeit des ATD unzufrieden wären; sie ließen sich dabei rein von Kostengründen leiten: Die Honorare des ATD erscheinen ihnen als zu hoch, die Einsatzzeiten daran gemessen als zu gering. Daher wünschen sich etliche Unternehmensleiter, die Innung möge eine billigere Alternative organisieren. Manche Unternehmer möchten diese Kosten gänzlich einsparen, da qualifizierte Arbeitskräfte, die in der Phase der Umstrukturierung von den Um- und Neubaumaßnahmen absorbiert waren, nun für die sicherheitstechnische Betreuung ihres Unternehmens Luft hätten. Zum Teil fühlen sich die Inhaber auf Grund ihrer vor der Wende erworbenen Arbeitsschutzqualifikationen selbst kompetent genug, so daß ihnen eine Vergabe des sicherheitstechnischen Dienstes an Außenstehende überflüssig vorkommt. Sicherheitsbeauftragte und Werkstattmeister äußerten demgegenüber die Befürchtung, die innerbetriebliche Sicherheitsfachkraft werde - da nur nebenberuflich tätig - von ihren hauptberuflichen Pflichten so ab-

⁸⁹ Diese Meinung vertreten auch die Meister und Kfz-Ingenieure, die auf Grund ihrer eigenen Erfahrungen die Einsatzzeiten für zu knapp bemessen halten. Bei innerbetrieblichen Ersatzlösungen würde dann aber selbst dieses Minimum unter den Tisch fallen.

sorbiert, daß für den Arbeitsschutz beim besten Willen kaum noch etwas getan werden könne, habe man erst einmal den ATD gekündigt.

5.2.3 Akzeptanz von persönlichen Schutzmitteln

Persönliche Schutzmittel werden von den Unternehmen in unterschiedlichem Ausmaß gestellt. Dabei gehen die Meinungen der für die Unternehmen Verantwortlichen und der für den Arbeitsschutz Zuständigen darüber, was zu den vom Betrieb zu stellenden Schutzmitteln gehört, oftmals auseinander. Während Schutzbrillen und ähnliche der unmittelbaren Gefahrenabwehr dienende Körperschutzmittel unstreitig sind, rechnen viele Inhaber und Geschäftsführer das Schuhwerk oder z.B. Hautschutzsalben ("unsichtbare Handschuhe") eher dem Bereich der persönlichen Bequemlichkeit bzw. Hygiene zu und stellen derartige Mittel selbst dann nicht aus Betriebsmitteln zur Verfügung, wenn sie vom Meister oder vom Sicherheitsbeauftragten für unerlässlich gehalten werden.

Während die von uns befragten Arbeitskräfte es in der Regel hinnehmen, wenn der Betrieb manches nicht beschafft, wünschen sich etliche Sicherheitsbeauftragte hier stärkere Möglichkeiten, den Unternehmer zu verpflichten.

Im allgemeinen gilt die Regel, daß die Betriebe die Mittel auf eigene Kosten anschaffen, deren Tragen oder Benutzung sie vorschreiben. Es scheint aber nicht so zu sein, daß sie in allen Fällen auf Biegen und Brechen darauf bestehen, daß auf Betriebskosten Beschafftes benutzt wird. Dies gilt insbesondere für Arbeitsschutzschuhe mit Stahlkappen. Es wird durchaus toleriert, daß Arbeitskräfte in als weniger gefährdet eingeschätzten Bereichen (das sind in der Regel die Bereiche außerhalb der Karosseriewerkstatt) der Bequemlichkeit halber leichteres Schuhwerk tragen, auch wenn der Betrieb Arbeitsschutzschuhe stellt.

Ansonsten scheinen persönliche Schutzmittel, ebenso wie die Geräte zur Arbeitserleichterung (Hebezeug, Kräne, Druckluftschrauber usw.), von den Arbeitskräften offensichtlich benutzt zu werden, wenn sie ausreichend zur Verfügung stehen. Diese Beobachtung haben vor allem die Meister gemacht. Wenn dann doch einmal ein Mechaniker oder Klempner persönliche Schutzmittel oder Hebezeug nicht benutze, dann genügten meist kurze und freundliche Ermahnungen von der Art "Denk mal an deinen Rücken in zehn Jahren!". Nur selten beklagten sich Meister oder Sicherheitsbeauftragte darüber, daß Schutzmasken o.ä. nicht getragen würden; in hartnäckigen Fällen werde das aber hingenommen, schließlich habe es der Betreffende letztendlich selbst auszubaden.

Aus Westdeutschland stammende Geschäftsführer und Kundendienstleiter bestätigten dieses Bild von offenbar überwiegend sicherheitsbewußten Beschäftigten.

Ihnen fiel auf, daß in den neuen Bundesländern gegenüber persönlichen Schutzmitteln und Mitteln zur Arbeitserleichterung eine deutlich höhere Akzeptanz anzutreffen sei, als sie das aus den alten Bundesländern kennen. In den Kfz-Werkstätten des Westens würden gegenüber neuen Mitteln der Arbeitserleichterung oder des Gesundheitsschutzes oft große Vorbehalte gehegt. Den Grund hierfür sehen sie weniger im Zeitdruck als vielmehr darin, daß die Monteure alten Gewohnheiten verhaftet und gegenüber Neuerungen mißtrauisch seien. Dagegen werde im Osten Körperschutz und Hebezeug viel eher angenommen als im Westen. Offenbar sei man hier froh, endlich mit modernem Gerät arbeiten zu können. Eine Ursache hierfür wird aber sicherlich auch in der lebenslangen Sensibilisierung in Fragen des Arbeitsschutzes durch die früheren Sicherheitsbelehrungen liegen und in dem dadurch geschärften Sinn für den Mangel an moderner Ausstattung, der den Arbeitsschutz-Maximen so offensichtlich widersprach.

6. Arbeitsschutzbewußtsein der Akteure des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Die Implementierung des Arbeitsschutzsystems der alten Bundesländer trifft nicht nur auf unterschiedliche institutionelle Konstellationen, die das Arbeitsschutzhandeln der betrieblichen Akteure erst ermöglichen, aber auch beschränken. Sie trifft auch auf unterschiedliche subjektive Weisen der Wahrnehmung dieser Möglichkeiten und Schranken bei den Akteuren des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes selbst. Dabei werden die neuen Arbeitsbedingungen und die ihnen innewohnenden Risiken im Licht von sedimentierten Erfahrungen, unter dem Aspekt des Vergleichs "früher - heute" und in der Perspektive künftiger Entwicklungsmöglichkeiten, aber auch Bedrohungen wahrgenommen.

Ein Bewußtsein von der Notwendigkeit eines präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes kann sich dabei nur herausbilden, wenn das situative Wissen gegenwärtiger Gefährdungen, das die Form unmittelbar einleuchtender oder erfahrbarer Wenn-dann-Sequenzen annimmt (wenn die Hand in die Trennscheibe gerät, dann ...), ergänzt wird um Wissen, wie Einwirkungen auf den Organismus, die nicht unmittelbar als belastend oder gar schädigend erlebt werden, langfristig bestimmte Organe oder den gesamten Organismus schädigen. Da dabei Einwirkung und Folge oft jahre-, wenn nicht jahrzehntelang (Beispiel: Einatmen von Asbest - Lungenkrebs) auseinanderfallen, da oftmals nicht einmal die Einwirkung selber als belastend oder auch nur belästigend wahrgenommen wird, so daß die schädlichen Folgen subjektiv überhaupt nicht mehr mit der schädigenden Einwirkung zusammengeschlossen werden können, da schließlich selbst unmittelbar wahrgenommene und gewußte Belastungen jahrelang "ausgehalten" werden, ist für die Herausbildung eines Problembewußtsein fachmännische Aufklärung durch Experten unerlässlich. Und für den Übergang vom Problembewußtsein zu bewußtem, präventivem Verhalten müssen Rahmenbedingungen existieren, die die Vermeidung von durch Expertenwissen eingesehenen Risiken ermöglichen.

Die Akteure des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Kfz-Handwerk der neuen Bundesländer sind dabei in ihrem Berufsleben vor der Wende einer widersprüchlichen Konstellation ausgesetzt gewesen: In den monatlichen Sicherheitsbelehrungen wurden sie durch Expertenwissen, das die für den Arbeitsschutz Verantwortlichen regelmäßig aufzufrischen hatten, über Risiken aufgeklärt, die ihre Arbeitsmittel und ihre Arbeitsbedingungen bargen. Im alltäglichen Umgang mit diesen Arbeitsmitteln und -bedingungen sahen sie sich jedoch weithin mit der Unmöglichkeit konfrontiert, die Gefährdungen, über die sie regelmäßig belehrt wurden, durch Änderungen an der Arbeitssituation abzustellen

oder wenigstens zu minimieren. Diese doppelte Erfahrung - theoretisches Wissen und praktische Unveränderlichkeit - prägte das Arbeitsschutzbewußtsein der Arbeitenden nicht nur in der Kfz-Instandhaltung der DDR.

Auf der einen Seite stehen die Erfahrungen mit dem theoretisch sehr umfassenden, ganzheitlichen Arbeitsschutzsystem der DDR: Die Verpflichtung, monatlich Sicherheitsbelehrungen durchzuführen und sich dafür zumindest formell zu qualifizieren, haben bei Inhabern, Geschäftsführern, Kundendienstleitern und Werkstattmeistern, die bereits vor der Wende als Eigentümer von Privatbetrieben, als Betriebsleiter in VEBs oder PGHs oder als Vorgesetzte in den betrieblichen Arbeitsschutz einbezogen waren, ein deutlich höheres Bewußtsein von der Notwendigkeit nicht nur der Unfallverhütung, sondern zum nicht geringen Teil auch des präventiven Gesundheitsschutzes hervorgebracht als bei Geschäftsführern und Kundendienstleitern, die aus dem Westen stammen.

Auf der anderen Seite stehen die Erfahrungen mit den mangelhaften materiellen Grundlagen: Nicht nur die Mittel, die in der DDR für die Erfüllung der umfassenden Zielsetzungen des präventiven Gesundheitsschutzes erforderlich gewesen wären, standen vielfach nicht zur Verfügung - z.B. Anlagen zur Entlüftung und Abgasabsaugung, Vorrichtungen für den Lärmschutz u.a. -, sondern es haperte oft schon an der Sicherheitsausstattung der oftmals überalterten und daher sicherheitstechnisch zusätzlich prekären Arbeitsmittel. So verkam in den Augen vieler Arbeitsschutzakteure der ehemaligen DDR die Sicherheitsbelehrung zum notwendigen Lückenbüßer für die technischen Mängel. Wenn diese schon mangels Angebots nicht abzustellen waren, dann mußte wenigstens das Personal dazu angehalten werden, sich mit diesen Mängeln zu arrangieren, also besonders aufzupassen. Daher stand wohl in der Praxis des betrieblichen Arbeitsschutzes der DDR doch die Unfallverhütung im Mittelpunkt; darüber hinausreichende Ziele wurden aus dem Bewußtsein verdrängt. Als Resultat dessen fanden wir heraus, daß das Arbeitsschutzbewußtsein vieler Verantwortlicher stark auf den Unfallschutz eingeengt ist. Die Rolle der Prävention fiel daher weitgehend den betriebsärztlichen Vorsorgeuntersuchungen zu, mit denen jedoch nicht die Einwirkung schädigender Arbeitsbedingungen ab-, sondern nur der Stand und das Ausmaß der Schädigung festgestellt werden konnten.⁹⁰

Dieses Vorherrschen des Unfallschutzes im Denken der für den Arbeitsschutz Verantwortlichen führt dazu, daß viele für den Arbeitsschutz Verantwortlichen glauben, mit der Neuausstattung der Kfz-Werkstätten alles Nötige in Sachen Ar-

⁹⁰ Die im Vergleich zu den bundesdeutschen Regelungen großzügigere Anerkennungspraxis von im Anzug befindlichen Berufskrankheiten und die frühzeitigere und für das Einkommen meist unschädliche Versetzung auf Schonarbeitsplätze änderte nichts daran, daß die betriebsärztliche Intervention nicht im strikten Sinne präventiv, sondern allenfalls frühzeitig reaktiv war.

beits- und Gesundheitsschutz getan zu haben. Die früher alltäglichen Sicherheitsmängel und die daraus rührenden Unfallgefahren scheinen mit den neuen Einrichtungen und Arbeitsmitteln - "wie im Schlaraffenland" - wie weggewischt zu sein. Mit den neuen Maschinen glaubt man, "eingebaute Arbeitssicherheit" eingekauft zu haben.

Die neuen Freiheiten auf dem Gebiet des betrieblichen Arbeitsschutzes - der Unternehmer ist nicht mehr wie früher in ein streng kontrolliertes und hierarchisch organisiertes System des Arbeitsschutzes mit klaren Pflichten und formellen Verantwortlichkeiten eingebunden - werden durchaus auch als Last empfunden. Zwar kann der Inhaber jetzt nach eigenem Wissen und Gewissen entscheiden, was sich in seinem Betrieb auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes abspielt; die umfassende Verantwortung des Unternehmers für den Arbeitsschutz schafft freilich auch Unsicherheiten, wann man "genug" getan hat. Mit den formalisierten Arbeitsschutzpflichten der DDR ist zwar auch die Angst aus der Welt, bei Arbeitsunfällen als Leiter mit drakonischen Sanktionen rechnen zu müssen, sollten sich Verstöße gegen die Unfallverhütungsvorschriften herausstellen, die dem Leiter hätten bekannt sein müssen. Zugleich hatte das strenge Arbeitsschutzregime von früher aber auch den Vorteil, daß man bei Unfällen als Vorgesetzter meist "aus dem Schneider" war, wenn man seinen Pflichten auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit nachgekommen war.

Obwohl nur wenige Geschäftsführer und Vorgesetzte, die aus den alten Bundesländer kommen, in unsere Untersuchung einbezogen waren, scheint doch der Befund gesichert zu sein, daß Probleme des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes in ihrem Denken nur eine untergeordnete Rolle spielen. Während ostdeutsche Eigentümer und Geschäftsführer von ihrer früheren Rolle im Arbeitsschutz her durchaus über den Zielkonflikt Rentabilität versus Arbeitsschutz sensibilisiert sind, haben westdeutsche Geschäftsführer Probleme des Arbeitsschutzes meist von vornherein an Kundendienstleiter oder Meister delegiert, so daß ihnen die für ein differenziertes Urteil notwendige Vertrautheit mit der Materie abgeht und sie zumeist auf den im Betrieb für Arbeitsschutz Zuständigen verweisen, für sich jedoch vor allem die Maxime in Anspruch nehmen: "Hier soll richtig Geld verdient werden."

In einer Hinsicht unterscheiden sich die ostdeutschen Neu-Unternehmer wenig von ihren aus Westdeutschland stammenden Kollegen: Arbeitsschutz müsse immer vereinbar bleiben mit dem Unternehmensziel Rentabilität. Wozu es führe, wenn soziale Belange vor die Rentabilität gestellt werden, habe man schließlich am Zusammenbruch der ostdeutschen Wirtschaft sehen können. Allerdings gebe es durchaus einen gemeinsamen Schnittpunkt von Arbeitsschutz und Gewinnorientierung: Qualitätsarbeit setze voraus, daß die Mechaniker bei der Arbeit nicht

dauernd auf Sicherheitsmängel achten müßten. Wichtig sei es, die "Bequemlichkeit bei der Arbeit" zu erhöhen: "Das verringert Belastungen und beugt Schädigungen vor. Zugleich fördert es die Produktivität der Monteure." - "Ein Kleinbetrieb kann es sich gar nicht leisten, daß seine Leute ausfallen. Ich habe drei Monteure. Ihre Gesundheit bringt mir mein Geld. Und je gesünder sie sind, desto mehr."

Das Unternehmermodell⁹¹ war für die meisten Befragten kein Begriff. Eine Minderheit konnte nach dessen Erläuterung Traditionslinien zur Stellung der Betriebsleiter von VEBs und der Eigentümer von Privatbetrieben im Arbeitsschutzsystem der DDR erkennen, da sie sich an ihre frühere Stellung im betrieblichen Arbeitsschutz erinnert fühlten. Andere konnten sich kaum vorstellen, daß sie als Unternehmer neben ihren Hauptaufgaben für die ihnen im Unternehmermodell zugedachte Rolle Zeit erübrigen könnten.

Wenn die Inhaber von Kfz-Betrieben heute noch Probleme bei den Arbeitsbedingungen und bei der Arbeitsumgebung sehen, dann bezieht sich das weniger auf den Arbeitsschutz als vielmehr auf den Umweltschutz: Beim Umgang mit Gefahrstoffen usw. steht weniger die Gefährdung der Gesundheit der Arbeitskräfte im Vordergrund - für die glaubt man genug getan zu haben - als vielmehr die Sorge um die Einhaltung der Umweltauflagen, für deren Präsenz im Bewußtsein der Inhaber und Geschäftsführer die Kampagnen der Hersteller für die Zertifizierung offensichtlich etliches bewirkt haben (vgl. Kap. 7, Exkurs: Wirksamwerden der Hersteller im Arbeitsschutz).

Das Bewußtsein der Arbeitskräfte scheint mit dem Bewußtsein der Inhaber und Vorgesetzten zu korrespondieren. Die Neuausstattung mit "sicherem" Gerät wurde vielfach als Befreiung erlebt, angesichts deren für den Arbeitsschutz künftig keine besonderen Anstrengungen mehr brauchen unternommen zu werden. Wenn sie unter körperlichen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen leiden, vermuten sie die Ursachen dafür - sofern sie sie überhaupt an ihrer Berufsarbeit festmachen und nicht auf individuelle Probleme zurückführen - in den veralteten und unzulänglichen Arbeitsbedingungen vor der Wende. Nur wenige -

⁹¹ Nach dem Unternehmermodell können Eigentümer von Kleinbetrieben einen Teil der externen sicherheitstechnischen Betreuung einsparen, wenn sie an Lehrgängen zur Qualifizierung auf dem Gebiet des betrieblichen Arbeitsschutzes teilnehmen und unter Anleitung eines überbetrieblichen sicherheitstechnischen Dienstes oder einer anerkannten Fachkraft für Arbeitssicherheit u.a. eine Belastungs- und Gefährdungsanalyse ihres Betriebes erstellen. Hauptzweck ist dabei die Motivierung der Kleinunternehmer im Sinne eines erweiterten Verständnisses von Arbeitsschutz, nicht um die Beratung durch Fachleute zu umgehen, sondern um sie dazu zu befähigen, den Bedarf an Beratung zu erkennen, und sie dazu anzuregen, kompetenten Rat einzuholen. Der leitende Gedanke dieses Konzepts ist die Tatsache, daß in Kleinbetrieben der Arbeitsschutz mit der Einsicht des Inhabers in die Notwendigkeit von Arbeitsschutz und mit seiner Bereitschaft, diese Einsicht umzusetzen, steht und fällt (näher hierzu: Bieneck, Rückert 1992).

eher noch Kfz-Mechaniker, die sich zu Servicetechnikern oder Meistern weiterqualifizieren - wissen um die auch bei guter Werkstattausstattung fortdauernden langfristigen Gefährdungen ihrer Gesundheit.

Trotzdem scheint die langjährige Belehrung mit Themen des Arbeitsschutzes zur DDR-Zeit ihre Wirkung getan zu haben. Vor allem aus der ehemaligen DDR stammenden Vorgesetzten fällt der Kontrast zum Sicherheitsbewußtsein und -verhalten westdeutscher Kfz-Mechaniker auf, das sie bei ihren Hospitationen in westdeutschen Partnerbetrieben kennengelernt haben:

"Die Leute tragen von sich aus die Schutzmittel. Als gelernten DDR-Bürgern ist ihnen der Arbeitsschutz selbstverständlich."

"Zwischen West und Ost gibt es da ein unterschiedliches Problembewußtsein: Es gibt Leute, die am Arbeitsplatz rauchen, weil sie es bei X (bei der Qualifikationsanpassung im westdeutschen Mutterbetrieb - d. Verf.) gesehen haben. Das muß ihnen jetzt wieder abgewöhnt werden. Ebenso ist es mit den Putzlappen. Bei X haben sie gesehen, daß die einfach zu den normalen Abfällen geworfen werden; vorher waren sie daran gewöhnt, daß sie zu den Sonderabfällen gehören, weil sie mit brennbaren Flüssigkeiten getränkt sind."

Das stärkste Motiv für das Arbeitsschutzbewußtsein ist offensichtlich das Verhalten, das von den Vorgesetzten hinsichtlich der Arbeitssicherheit verlangt wird. Weniger die Notwendigkeit, die Arbeitskraft marktfähig zu halten und von daher auf Arbeits- und Gesundheitsschutz zu drängen, um den Anforderungen des Arbeitsplatzes langfristig gerecht werden zu können, veranlaßt die Beschäftigten zu sicherheitsbewußtem Verhalten. Wichtiger scheint die Sorge um den Erhalt des Arbeitsplatzes zu sein - auch um den Preis der Hinnahme von längerfristig schädlichen Arbeitsbedingungen "als berufsbedingt". Gerade die Sorge um den Arbeitsplatz bringt die Beschäftigten dazu, sich sehr stark an den Maßstäben zu orientieren, die ihnen von ihren Vorgesetzten vorgegeben werden. Während Meister und Inhaber immer wieder darauf verweisen, daß die Beschäftigten von sich aus kaum Verbesserungen im Arbeitsschutz fordern, machen diese ihr Arbeitsschutzverhalten sehr stark vom zuständigen Meister abhängig, der die Maßstäbe in der Werkstatt setzt. Setzt dieser die Maßstäbe hoch an und achtet er auf die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften, halten sich die Beschäftigten daran; macht der Meister dagegen deutlich, daß er bei Arbeitsdruck auch mal alle Fünfe gerade sein läßt, wird auch das Sicherheitsverhalten seiner Gruppe laxer. Insofern ist das Arbeitsschutzverhalten von Beschäftigten nicht nur von ihrem eigenen Sicherheitsbewußtsein abhängig, sondern in einem hohen Ausmaß auch vom Arbeitsschutzbewußtsein des Meisters.

Ein Geschäftsführer, der früher als Betriebsleiter tätig war, resümiert: "Wenn der Meister die Zügel schleifen läßt, dann rauchen die Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder tragen die Masken nicht usw. Nach 10 bis 20 Jahren ist es dann zu spät; da setzen dann die Wirkungen ein." Nicht die mögliche, aber noch in einer fernen Zukunft liegende Schädigung motiviert viele Beschäftigte zu sicherheitsadäquatem Verhalten, sondern die disziplinierende Mahnung des Meisters: "Denk mal an deinen Rücken in zehn Jahren!"

Freilich geben viele Meister an, daß ihre Ermahnungen nur deswegen über die augenblickliche Situation hinaus fruchten, weil sie auf die Schärfung des Sicherheitsbewußtseins durch die jahrelange Kette von Sicherheitsbelehrungen bauen können. Selbst wenn Arbeitsdruck und andere Umstände die Mechaniker dazu bringen, gegen das in Sicherheitsbelehrungen Gelernte zu verstoßen, können die Meister gewissermaßen ein gefestigtes Arbeitsschutzbewußtsein abrufen, das sein Fundament nicht nur im Autoritätsverhältnis, sondern auch im jahrelang gebildeten Wissen über Risiken der Arbeitssituation hat.

Zusammenfassend ist festzustellen: Die Verankerung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Köpfen und im Handeln der im Kfz-Handwerk der neuen Bundesländer Beschäftigten unter den neuen Rahmenbedingungen kann nur dann erfolgversprechend sein, wenn sie an den Erfahrungen der betrieblichen Akteure mit dem Arbeitsschutz in der DDR und im Umstrukturierungsprozeß ansetzt. Das sind mittlerweile nicht nur die widersprüchlichen Erfahrungen mit dem Arbeitsschutz der DDR, sondern auch die mit der Bedrohung des Arbeitsplatzes seit der Wende. Aufklärung allein kann angesichts der "Sachzwänge", in die die Beschäftigten eingebannt sind, kein sicherheitsbewußtes Handeln stiften. Eine Aufklärung über Gefährdungen, die aus der Arbeitssituation herrühren, und über Möglichkeiten, sich gegen sie zu schützen, muß vielmehr von den Handlungsmöglichkeiten und -zwängen der Beschäftigten ausgehen und Lösungsstrategien entwickeln, die die unabdingbare Aufklärung über Gesundheitsrisiken mit gangbaren Wegen verbindet, ihnen durch Veränderungen an der Arbeitssituation zu entkommen. Dazu gehört auch die Gewißheit eines sicheren Arbeitsplatzes. Denn den Problemen der Arbeitsgestaltung und damit des Arbeitsschutzes können sich die Beschäftigten erst stellen, wenn sie eine längere Perspektive mit ihrem Arbeitsplatz verbinden. Dabei hängt das Gefühl, sichere Arbeitsplätze zu haben, nicht nur von den vergleichsweise gesicherten Verhältnissen im Kfz-Handwerk ab, es wird vielmehr auch sehr stark von der Lage auf dem Gesamtarbeitsmarkt in den neuen Bundesländern geprägt. So schätzen zwar die von uns befragten Arbeitnehmer ihre Arbeitsplätze als sicher ein; sie leiten daraus jedoch keine Ansprüche auf Verbesserungen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ab, da "wir bei der

Massenarbeitslosigkeit froh und dankbar sein müssen, daß wir überhaupt Arbeit haben". Insofern ist eine Freilegung des in der "wilden Zeit" des Umbruchs oftmals zurückgedrängten oder verschütteten Arbeitsschutzbewußtseins sehr stark von allgemein gesicherten Arbeitsplätzen abhängig und davon, welchen Möglichkeiten den Beschäftigten eingeräumt werden, sich gegen belastende Arbeitsbedingungen - insbesondere auch gegen den Druck der Arbeitswert-erfüllung und gegen psychische Belastungen - Freiräume zu wahren.

Leitlinie kann bei der Förderung von Sicherheitsbewußtsein die Einsicht eines Meisters sein, der den Zusammenhang zwischen Arbeitsschutzbewußtsein und sicherheitstechnischer Ausstattung schlagend auf den Begriff gebracht hat:

"Alles Sicherheitsbewußtsein nutzt wenig, wenn die entsprechenden Einrichtungen fehlen oder wenn Mängel nicht abgestellt werden. Dann achtet man allmählich nicht mehr auf die Arbeitssicherheit, und es reißt eine allgemeine Nachlässigkeit ein."

7. Einfluß und Wirksamwerden der überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen auf den Arbeitsschutz im Kfz-Gewerbe

Das folgende Kapitel geht dem Wirksamwerden der Gewerbeaufsichtsämter und Berufsgenossenschaften in der Branche nach und fragt, welches Image diese Institutionen bei den Akteuren in den Betrieben haben.

Das Wirken von Gewerbeaufsicht und Berufsgenossenschaft scheint in der Erfahrung der Arbeitsschutzakteure wenig Spuren zu hinterlassen. Da Vertreter dieser beiden Institutionen bisher nur relativ selten bei den von uns untersuchten Betrieben vorgesprochen hatten, bleibt das Bild, das sich Inhaber, Geschäftsführer und Meister von ihnen machen, ausgesprochen blaß.

Dabei ist noch eher die Berufsgenossenschaft ein Begriff, den die Arbeitsschutz-Akteure mit Inhalt füllen können, allerdings mit einer Vorstellung, die nicht das eigentliche Gebiet umfaßt, auf dem die Berufsgenossenschaft aktiv ist. Sie wird nämlich in den Betrieben, die vom sicherheitstechnischen Partner der Maschinenbau- und Metall-Berufsgenossenschaft, dem "Überbetrieblichen Arbeits- und Umwelttechnischen Dienst" (ATD), betreut werden, mit dem ATD identifiziert, der den Unternehmen mit beratender Funktion bei der Erfüllung ihrer Pflichten aus dem Arbeitssicherheitsgesetz beisteht. Die im engeren Sinne berufsgenossenschaftlichen Aufgaben - die Unfallversicherung⁹² und die der Berufsgenossenschaft übertragenen hoheitlichen Kontrollfunktionen - treten daher in der Wahrnehmung der Betriebe zurück.

Bei der Frage, ob die Inhaber und Meister in Gewerbeaufsicht und Berufsgenossenschaft eher Kontrolleure oder Berater sehen, erweist es sich, daß die Gewerbeaufsicht vorzugsweise das Image einer Kontrollinstanz hat, mit der man am liebsten nichts zu tun haben will, an die man sich schon gleich nicht freiwillig wendet, um sich von ihr in Arbeitsschutzfragen beraten zu lassen. Man hätte das Gefühl, "schlafende Hunde zu wecken", wenn man der Gewerbeaufsicht Probleme der Arbeitssicherheit vortragen würde. Es hat sich daher auch noch keiner der befragten Verantwortlichen von sich aus mit dem Gewerbeaufsichtsamt (in Sachsen) bzw. dem Amt für Arbeitssicherheit (in Thüringen) in Verbindung gesetzt.

Haben die Gewerbeaufsichtsämter und Ämter für Arbeitssicherheit eher das Image der kontrollierenden Behörde, so genießen die Berufsgenossenschaften eher das Ansehen einer Beratungsinstanz, an die sich viele Inhaber in Zweifels-

⁹² Die Unfallversicherungsfunktion der Berufsgenossenschaften konnotieren die Inhaber noch am ehesten negativ; sie schätzen die Versicherungsbeiträge angesichts der geringen Unfallzahlen und der daher auch geringen Inanspruchnahme als zu hoch ein.

fragen ratsuchend wenden würden; etliche haben es ihren Angaben zufolge bereits getan. Es stellte sich dann jedoch im Gespräch regelmäßig heraus, daß die Inhaber gar nicht die Berufsgenossenschaft meinten, wenn sie von der Berufsgenossenschaft als Ratgeberin in Fragen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes sprachen, sondern den ATD der Berufsgenossenschaft.

Die mangelnde Bekanntschaft mit der engeren Funktion der Berufsgenossenschaften und die allmählich verblassende Erinnerung an das Gewerbeaufsichtsamtsamt als eine Behörde, deren Vertreter sich zwar einmal nach dem Umbau im Betrieb umsah, deren Wirken den Betriebsalltag einer Kfz-Werkstatt aber wenig berührt, hängen damit zusammen, daß die meisten Kfz-Betriebe nur sporadisch die Bekanntschaft von Technischen Aufsichtsbeamten der Berufsgenossenschaften gemacht haben und mit den Gewerbeaufsichtsämtern und den Ämtern für Arbeitssicherheit fast nur bei der Abnahme der neu- oder umgebauten Arbeitsstätten zu tun hatten.

Dieser Befund aus den Betriebsfallstudien bestätigte sich bei den Expertengesprächen mit Beamten von der Gewerbeaufsicht. Als Gründe für die seltene Präsenz in den Betrieben des Kfz-Handwerks gaben unsere Gesprächspartner an:

- Der Aufbau der für die neuen Bundesländer neuen Behörde, die Qualifikationsanpassung der von den Arbeitsschutzinspektionen übernommenen Mitarbeiter,⁹³ die zu geringe Anzahl der Mitarbeiter und die noch nicht voll funktionierende, sondern sich erst einspielende Arbeitsteilung in den neuen Ämtern beschränken die Kräfte für den Einsatz bei Betriebsrevisionen.⁹⁴
- Revisionen werden bis jetzt meist nur durchgeführt, wenn Anzeigen eingehen - meist Hinweise von mißgünstigen Konkurrenten oder von Nachbarn, die sich durch den Gewerbebetrieb belästigt fühlen - oder wenn ein ernster Arbeitsunfall passiert.
- Ein großer Teil der Kapazitäten der Gewerbeaufsichtsämter wird von der Begutachtung der sprunghaft angewachsenen Anträge auf Um-, Aus- und

⁹³ Sowohl bei den Gewerbeaufsichtsämtern als auch bei den Berufsgenossenschaften wurde die Ausbildungsphase während des Untersuchungszeitraums abgeschlossen, so daß dieses Hindernis einer effektiven Kontrolltätigkeit künftig entfallen dürfte.

⁹⁴ Nach unseren Ermittlungen kommen derzeit auf jeden sächsischen Gewerbeaufsichtsmitarbeiter durchschnittlich 10.000 Arbeitnehmer. Diese Zahl sei für eine regelmäßige Revision aller Betriebe bei weitem zu gering, zumal ein großer Teil der Arbeitszeit am Schreibtisch verbracht werde. In diesem Zusammenhang klingt es wie eine Ironie der Geschichte, daß sich ehemalige Sicherheitsinspektoren über "die neue Bürokratie" beklagen, die die üppige Bürokratie der DDR noch um einiges übertreffe und ihnen kaum Zeit zum Einsatz "vor Ort" lasse. Diese Klage korrespondiert mit den Angaben eines früheren Mitarbeiters einer Arbeitsschutzinspektion und jetzigen leitenden Beamten in der Gewerbeaufsicht, zur DDR-Zeit habe mehr Zeit als heute für Revisionen zur Verfügung gestanden.

Neubauten von Betriebsstätten verschlungen. Die Kräfte für den Außendienst werden weitgehend von der Abnahme neuer Betriebe absorbiert; für die Revision laufender Betriebe bleiben kaum Kräfte frei.

- Da die Priorität bei den Revisionen auf die Großbetriebe gelegt wird, werden Klein- und Mittelbetriebe auf absehbare Zeit weniger besucht. Da unter diesen die Betriebe mit höherem Gefährdungspotential stärker im Blickfeld der Gewerbeaufsicht stehen, kommen die Kfz-Betriebe als weniger gefährlich eingestufte Arbeitsstätten "erst unter ferner liefen" in die Revision.
- Die Gewerbeaufsichtsämter gehen dabei davon aus, daß die markengebundenen Betriebe weitgehend nach den Auflagen und Empfehlungen der Hersteller eingerichtet werden und daher erfahrungsgemäß in der Regel auf der Höhe der Arbeitsstättenverordnung sind. Wenn überhaupt, dann stehen im Kfz-Handwerk daher die markenfreien Kfz-Werkstätten zur Revision an.

Ähnlich scheint es auch bei den Berufsgenossenschaften zu sein. Auch hier führen Kapazitätsschwierigkeiten in der Aufbauphase in den neuen Bundesländern dazu, daß die relativ neu ausgestatteten Kfz-Betriebe nicht als Brennpunkt der technischen Aufsicht erscheinen, so daß deren Überprüfung hinter die anderer Metallbetriebe zurücktritt.

Insofern teilen die überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen weitgehend das Urteil der innerbetrieblichen Akteure, das Kfz-Handwerk sei auf Grund seiner von den Herstellern gesteuerten, modernen Ausstattung ein relativ "sicheres" Gewerbe, und begnügen sich - sicher auch auf Grund der Zwänge des Aufbaus in den neuen Bundesländern - entgegen ihrem erweiterten Arbeitsschutzverständnis mit einer auf die Unfallprävention reduzierten Aufsichtspraxis.

Von der im eigentlichen Sinne berufsgenossenschaftlichen Tätigkeit bekommen die Unternehmen neben ihrer Versicherungsfunktion weniger die Aufsichtstätigkeit mit als vielmehr die Versorgung mit Informationsmaterial über den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Ob und wie weit diese Aufklärung und Handreichungen Eingang in das aktuelle betriebliche Handeln finden, hängt zunächst vor allem an der "Filterwirkung" dessen, der das Material sichtet und an die Zuständigen weiterreicht - oder abheftet. Manche Betriebe schöpfen daraus die Themen der Sicherheitsbelehrungen; engagiertere Inhaber und Kundendienstleiter vermissen allerdings Handreichungen, die auf die konkreten Bedürfnisse des Kfz-Betriebs zugeschnitten sind.

Von den verschiedenen Pilotprojekten⁹⁵ und Versuchen der Berufsgenossenschaften, mit denen sie die Ausweitung der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung vorbereiten, dringt vorderhand wenig in die Betriebe vor. Sie werden aber in Zukunft eine beträchtliche Wirkung auf Struktur und Arbeitsweise des innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes haben, vor allem, wenn die Süddeutsche Metall-Berufsgenossenschaft mit der Maschinenbau- und Metall-Berufsgenossenschaft hinsichtlich Mindestgröße und Mindesteinsatzzeiten gleichzieht.

Was die technische Aufsicht der Berufsgenossenschaften betrifft, war in vielen Betrieben ein Technischer Aufsichtsbeamter der Berufsgenossenschaft "schon mal da"; aber an Auflagen kann sich kaum jemand erinnern; Sanktionen scheinen gegen die von uns besuchten Betriebe nicht verhängt worden zu sein. Diese "Milde" der Berufsgenossenschaft ist nach Auskunft unserer Gesprächspartner aus den Berufsgenossenschaften kein Zufall, sondern Absicht, da man versucht, sich in den neuen Bundesländern nicht als drohende Behörde einzuführen, sondern zuerst einmal ein Vertrauensverhältnis aufzubauen. Daher sehen die technischen Aufsichtsbeamten von Auflagen meist ab, wenn es sich nicht gerade um gravierende Sicherheitsmängel handelt, sondern versuchen, die Inhaber dazu zu bringen, festgestellte Mängel abzustellen, ohne daß dazu Auflagenbescheide und Sanktionsandrohungen nötig werden. Diese Vorgehensweise scheint bei den meisten der von uns befragten Inhaber "anzukommen".

Wenn Kritik in Einzelfällen geübt wird, dann entzündet sie sich am "Formalismus", mit dem "Lappalien" wie fehlende Regalaufschriften beanstandet worden seien. Ein so gewertetes Verhalten von Technischen Aufsichtsbeamten erinnert die Betroffenen an obrigkeitsstaatliche Reglementierungen der DDR-Zeit, wobei es im nachhinein schwer ist festzustellen, was an dieser Kritik dran ist. Es ist ihr aber eine gewisse Empfindlichkeit vor allem von Inhabern abzuspielen, die schon vor der Wende einen Privatbetrieb geführt hatten und schnell mit dem Urteil bei der Hand sind, die Aufsichtstätigkeit von Berufsgenossenschaften und Gewerbeaufsicht unterscheide sich nur graduell von der früheren Knebelung der Privatbetriebe.⁹⁶

⁹⁵ Zu nennen wäre hier z.B. das "Pilotmodell - Ost". Näheres dazu im Tagungsband der dazu durchgeführten Fachtagung der Maschinenbau- und Metall-Berufsgenossenschaft am 3.11.1993. Ähnliche Pionierprojekte in der betrieblichen und überbetrieblichen arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Vorsorge auf dem Gebiet der ehemaligen DDR laufen auch unter der Regie der Süddeutschen Metall-Berufsgenossenschaft.

⁹⁶ Aus dieser Stimmung heraus mag auch verständlich werden, welch verheerende Wirkung der in Abschnitt 5.2.2 bereits erwähnte Terminus "Anschlußzwang" für das Image der Berufsgenossenschaften bei einem Teil der Eigentümer von Kfz-Werkstätten in den neuen Bundesländern hatte.

Zusammenfassend kann zu Einfluß und Wirksamwerden der überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen auf den Arbeitsschutz im Kfz-Gewerbe gesagt werden, daß im Blickwinkel der Akteure des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowohl die Gewerbeaufsicht als auch die Berufsgenossenschaften (in ihrer engeren Funktion) direkt wenig Einfluß auf das innerbetriebliche Arbeitsschutzhandeln ausüben. Die Berufsgenossenschaft ist jedoch im Bewußtsein der Betriebsinhaber, die vom ATD betreut werden, über die Identifizierung von ATD und Berufsgenossenschaft eine Instanz, der eine hohe Beratungskompetenz zugetraut wird. Indirekt strukturiert sie auch wesentlich das innerbetriebliche Arbeitsschutzhandeln, für das sie mit den Richtlinien, die die Mindestbetriebsgrößen für die obligatorische Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit und deren Mindesteinsatzzeiten regeln, mehr als nur den Rahmen absteckt.

Exkurs: Wirksamwerden der Hersteller im Arbeitsschutz

Die Situation der Betriebe des markengebundenen Kfz-Gewerbes ist ohne die Berücksichtigung ihrer besonderen Austauschbeziehungen zu den Herstellern kaum angemessen zu analysieren. Das gilt entsprechend für die Arbeitsbedingungen, die massiv durch Vorgaben der Hersteller - zur technischen Ausrüstung der Werkstatt, in Form von detailliert vorgegebenen Reparaturanleitungen, Arbeitswerten und durch Qualifizierungsmaßnahmen für die Beschäftigten - beeinflußt werden. Die Rekonstruktion des Transformationsprozesses und die Analyse der Arbeitsbedingungen in den Kfz-Betrieben der neuen Länder haben gezeigt, daß über konkrete Auflagen, vor allem aber über Bauberatung und technische Beratung und nicht zuletzt über die dabei gesetzten Prioritäten auch der Standard des technischen Arbeitsschutzes im Kfz-Gewerbe der neuen Länder stark von den Herstellern vorstrukturiert wurde.

Einfluß auf die Arbeitssicherheit nehmen die Hersteller auch über ihre Schulungsmaßnahmen und Reparaturanleitungen. So werden bei Einführung neuer Produkte bzw. Aggregate oder neuer Reparaturverfahren die Arbeitssicherheitsaspekte in die Herstellerschulungen bzw. in entsprechendes, den Kfz-Betrieben zur Verfügung gestelltes Informationsmaterial integriert. Allerdings scheinen nach Schilderungen unserer Gesprächspartner der Umfang und die Qualität dieser Arbeitsschutzinstruktionen zwischen den Herstellern sehr unterschiedlich zu sein. Vereinzelt vertreiben Hersteller auch persönliche Arbeitsschuttmittel wie z.B. Hautsalben über ihre Ersatzteilversorgung, das Gros der Hersteller gibt hier jedoch keine Anschaffungsempfehlungen, sondern überläßt den Bereich der persönlichen Schuttmittel der Entscheidung ihrer Betriebe.

Bisher haben sich die direkten Interventionen der Hersteller in den Arbeitsschutz in ihren Betrieben also - abgesehen von der Thematisierung von Sicherheitsfra-

gen in Schulungen - mehr oder weniger auf Fragen der Ausstattung beschränkt, während das betriebliche Arbeitsschutzsystem selbst, also im wesentlichen die Erfüllung der Auflagen des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG), weitgehend als im genuinen Aufgabenbereich der Betriebsinhaber liegend angesehen wurde. Hier geht man seitens der Hersteller im Zusammenhang mit der gegenwärtig in den meisten Netzen laufenden bzw. geplanten Einführung von Qualitätssicherungssystemen und einer flächendeckenden, standardisierten Zertifizierung der Markenbetriebe nach DIN ISO 9000 ff. einen Schritt weiter: So erstrecken sich die bisher vorliegenden bzw. in Planung befindlichen hauseigenen Qualitätssicherungskonzepte einzelner Hersteller⁹⁷ neben dem eigentlichen Servicebereich zunehmend auch auf den Bereich Umweltschutz und den Bereich Arbeitssicherheit. Geprüft wird dabei die Frage, ob die Institutionen und Verfahren des innerbetrieblichen Arbeitsschutzes zumindest formal installiert sind und zur Anwendung kommen: ob eine Sicherheitsfachkraft bzw. ein Sicherheitsbeauftragter benannt wurde, ob die vorgeschriebene jährliche Belehrung stattfindet, ob Betriebsbegehungen durchgeführt werden, ob die von der Berufsgenossenschaft herausgegebenen Sicherheitsinformationen zugänglich vorhanden sind und ob die vorgeschriebenen Gerätesicherheitsprüfungen turnusmäßig durchgeführt werden. Branchenexperten erwarten, daß die Zertifizierung nach ISO 9002 in Zukunft zum Bestandteil des Händlervertrags werden könnte (vgl. Autohaus 14/15/1994). Auch Kfz-Betriebe in den neuen Bundesländern sind nach unserem Eindruck zunehmend dabei, sich auf eine Zertifizierung vorzubereiten.

Inwieweit die Integration des Themas Arbeitssicherheit in die derzeit aufgebauten Qualitätssicherungs-Systeme (QS) den Arbeitsschutz im Kfz-Gewerbe substantiell voranbringen könnte, wird nicht zuletzt davon abhängen, inwieweit das Funktionieren des Arbeitsschutzsystems nicht nur formal abgefragt, sondern auch inhaltlich - z.B. durch Einblick in die Begehungsprotokolle, Vorlage eines Gefahrstoffkatasters etc. - überprüft wird und mit welcher Bewertung die Erfüllung bzw. Nichteinhaltung der Arbeitssicherheitsvorschriften in die Zertifizierung eingeht. Skepsis scheint hier allerdings angebracht: In dem uns vorliegenden Fragenkatalog für das Händleraudit eines großen Herstellers widmeten sich insgesamt vier Fragen dem Thema Arbeitssicherheit; die bei Erfüllung der Arbeitssicherheitsfragen maximal erreichbare Punktzahl lag bei acht von insgesamt 1.000 Punkten.

Allerdings könnte die Integration des Themas Arbeitssicherheit in die QS-Systeme der Markenbetriebe dazu beitragen, daß der Arbeitsschutz im Bewußtsein der Betriebsinhaber zukünftig einen höheren, evtl. einen dem Umweltschutz

⁹⁷ Auch der ZDK hat für seine Mitgliedsbetriebe ein branchenspezifisches QS-System entwickelt. Allerdings basteln zumindest die großen deutschen Hersteller alle an einem herstellereigenen Qualitätssystem für ihre Händlernetze (vgl. Autohaus 14/15/1994, S. 54, S. 45).

vergleichbaren Stellenwert erhält. Immerhin zeigt sich an der Integration der Arbeitssicherheit in die QS-Zertifizierung - die ja in Form einer Plakette oder einer in der Kundenannahme aushängenden Urkunde gegenüber dem Kunden auch dokumentiert wird -, daß die Tatsache, für seine Mitarbeiter dem Arbeitsschutz entsprechende Arbeitsplätze bereitzustellen, auf dem Wege ist, zu einem absatzwirksamen Werbeargument zu werden. Diese Strategie war ja im Bereich des Umweltschutzes durchaus erfolgreich, wie das Umweltsiegel zeigt. Insofern erscheint es durchaus überlegenswert, als Teil einer Umsetzungsstrategie zu versuchen, den Arbeitsschutz offensiv als Marketinginstrument zu etablieren.⁹⁸

Eine sehr viel direktere Beeinflussung des täglichen Arbeitsschutzgeschehens in der Werkstatt durch die Hersteller, die sich leider noch allzu oft als Schranke für die Arbeitssicherheit und den Abbau von Arbeiterschwernissen auswirkt, ist in der Konstruktion der Fahrzeuge zu suchen. Hier bestätigen unsere Gespräche in den Kfz-Betrieben der neuen Bundesländer nachdrücklich die auch von den Kfz-Mechanikern in den alten Bundesländern vielfach beklagte Tatsache (vgl. auch Mendius 1992, S. 136 ff.), daß bei der Konstruktion der Fahrzeuge die "Reparaturfreundlichkeit" nach wie vor viel zu wenig Beachtung findet und als Ursache mancher Arbeitsunfälle in den Werkstätten anzusehen ist:

"Es wäre gut, wenn die Praktiker aus den Werkstätten mehr Einfluß auf die Konstruktion nehmen könnten. Die eingebauten Arbeitshindernisse machen die Arbeit schwerer, als sie sein müßte. Dann müssen die Kfz-Mechaniker schauen, wie sie die Arbeitswerte schaffen. Das geht auf Kosten der Qualität und der Arbeitssicherheit" (Kfz-Meister).

"Die von der Konstruktion könnten schon mal Rücksicht auf die Instandsetzer nehmen!" (Kfz-Mechaniker)

Moniert wurde u.a., daß die drangvolle Enge im Motorraum oft zu Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung und bei schlechter Beleuchtung führe, daß auf Grund der Konstruktion der Fahrzeuge Hebehilfen nicht einsetzbar sind, daß scharfe Ecken und Kanten zu Schnittwunden führen, daß durch nicht abgekapselte Lüftungsaggregate im Motorraum bei Arbeiten am laufenden Motor Unfallrisiken entstehen, daß man sich an heißen Teilen verbrennen könne, zumal es oft wegen des Termindrucks nicht möglich ist, die Fahrzeuge so lange stehen zu lassen, bis sie soweit abgekühlt sind, daß eine Reparatur gefahrlos möglich ist.

Ähnlich den Erfahrungen in den Kfz-Betrieben der alten Bundesländer besteht auch bei den Beschäftigten in den Kfz-Werkstätten der neuen Bundesländer der

⁹⁸ Zum Verhältnis von betrieblichem Umweltschutz und Arbeitsschutz im Bewußtsein der betrieblichen Akteure im Kfz-Gewerbe vgl. näher Kap. 6.

Eindruck, daß trotz der von den Herstellern eingerichteten Rückkopplungswege für sog. Schadensmeldungen oder Beanstandungsmeldungen entsprechende Informationen aus dem Netz beim Hersteller "irgendwo steckenbleiben" bzw. "sehr oft abgehakt werden". Es ändert sich nur dann etwas, so die Erfahrung, wenn es sich um sicherheitsrelevante Teile handelt.

Dabei haben die Beschäftigten in den Werkstätten, bei denen es sich im deutschen Kfz-Gewerbe - im Gegensatz zu anderen Ländern - durchweg um qualifizierte Fachkräfte handelt, die mit den Fahrzeugen "ihrer" Marke engstens vertraut sind, durchaus Vorstellungen darüber, wie durch konstruktive Änderung ihre Arbeit leichter und sicherer werden könnte. Für eine Verbesserung des Arbeitsschutzes in den neuen Bundesländern käme es darauf an, diese, bisher weitgehend brachliegende Ressource für den Arbeitsschutz zu nutzen, d.h., die Beschäftigten und ihre Vorgesetzten müßten einmal stärker motiviert werden, von sich aus ihre Vorstellungen bezüglich einer konstruktiven Verbesserung an den Fahrzeugen zu artikulieren. Sodann müßten funktionsfähige Feedback-Schleifen aus den Werkstätten in die Institutionen des überbetrieblichen Arbeitsschutzes und von dort zu den Herstellern aufgebaut werden.

Der Frage, wie ein solcher Rückkoppelungsprozeß initiiert, organisiert und auf Dauer stabilisiert werden kann, konnte im Rahmen dieser Untersuchung nicht weiter nachgegangen werden. Vorliegende Erfahrungen mit dem Aufbau derartiger Kommunikationsprozesse zeigen aber, daß es dafür der Installation neutraler Zwischeninstanzen bedarf, die die entsprechenden Informationen sammeln, bündeln und vorstrukturieren und die den Erfahrungsaustausch organisieren. Auf seiten der Arbeitsschutzinstitutionen könnte man u.E. hier durchaus an vorhandenen Gesprächsforen ansetzen, wie dem von allen für das Kfz-Handwerk zuständigen Berufsgenossenschaften gebildeten "Fachausschuß für das Kfz-Handwerk". Von seiten der Automobilhersteller könnte der VDAC hier als Ansprechpartner und Schnittstelle fungieren.

Festzuhalten bleibt, daß ein für die Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsschutzes im Kfz-Gewerbe der alten und neuen Bundesländer noch weitgehend unerschlossenes Potential in einer stärkeren "Inpflichtnahme" der Hersteller für die Belange des Arbeitsschutzes in den Betrieben ihres Händlernetzes liegt.

8. Aktivitäten der betrieblichen Interessenvertretung und der Gewerkschaft auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes

8.1 Betriebliche Interessenvertretung (Betriebsräte)

Von den untersuchten Betrieben verfügten nur die aus VEB und aus der PGH hervorgegangenen über Betriebsräte. Die Eigentümer der umgewandelten oder neu gegründeten Privatbetriebe halten dagegen Betriebsräte bzw. Obleute im Kleinbetrieb für überflüssig. Den direkten Kontakt zwischen dem Eigentümer, der täglich seinen Rundgang durch die Werkstatt macht, und den Beschäftigten erachten sie nicht nur als die dem Kleinbetrieb adäquate Führungsmethode, sondern auch als ausreichende Gelegenheit dafür, daß die Beschäftigten ihre Anliegen zur Sprache bringen könnten. Ein formelles Gremium wie der Betriebsrat störe dabei nur; außerdem habe der Kleinbetrieb überhaupt nicht die Kapazitäten, um Personal für formalisierte Interessenvertretungsorgane auch nur stundenweise freizustellen.

Die Betriebsräte in den größeren VEB-Nachfolgeunternehmen fühlen sich zum größeren Teil in den betrieblichen Arbeitsschutz einbezogen. Das liegt u.a. auch daran, daß ein Teil von ihnen auf Grund gemeinsamer Erfahrungen aus der Wende mit den heutigen Geschäftsführern ein enges persönliches Verhältnis hat. Zum Teil wurden ja nach der Absetzung der VEB-Betriebsleiter unter dem Druck der Belegschaften Männer von der Basis zu Geschäftsführern gewählt, die mit den ebenso neu gewählten Belegschaftssprechern - den späteren und z.T. noch heute amtierenden Betriebsräten - die gemeinsame Reserve gegenüber der SED-Herrschaft verband.

Die Betriebsräte scheinen allerdings das Hauptaugenmerk ihrer Vertretungstätigkeit nach wie vor weniger auf die Arbeitsbedingungen und damit auf den Arbeitsschutz zu legen als vielmehr - während des Umstrukturierungsprozesses auf die Abwicklungsprobleme bei den Entlassungen und die Sicherung der verbliebenen Arbeitsplätze und jetzt - auf die Probleme zu richten, die bei der Etablierung "ihres" Unternehmens in der Marktwirtschaft auftauchen.

Dabei begreifen sie die Investitionen in die neue Werkstattausrüstung schon zu einem gewissen Teil auch als Investitionen in bessere Arbeitsbedingungen zum Vorteil der Beschäftigten. Sofern noch Defizite bestehen - gerade die VEB-Nachfolgebetriebe müssen ja mit dem Handicap alter Baulichkeiten leben -, haben sie dafür Verständnis, daß ohne Gefährdung der Rentabilität des Unternehmens "einstweilen mehr nicht drin" ist.

So kann z.B. der Verzicht auf weitergehende Arbeitsschutzmaßnahmen als Beitrag der Belegschaft zur Sanierung des Betriebs verstanden werden. Im Sinne ei-

nes unausgesprochenen Beschäftigungspaktes werden eigentlich für notwendig gehaltene Forderungen nach Arbeitsschutz aus Sorge um die Arbeitsplätze zurückgestellt. Habe sich das Unternehmen erst einmal auf dem Markt als überlebensfähig erwiesen, könne man die gewissermaßen "zurückgestellten" Investitionen in Gesundheitsschutz später einfordern.

Einer großflächigen Etablierung von betrieblichen Interessenvertretungen im Kfz-Handwerk der neuen Bundesländer stehen nicht nur die kleinbetrieblichen Strukturen hemmend im Wege. Es gibt darüber hinaus auch Versuche von Eigentümern, gewerkschaftliche Organisation und Bildung von Betriebsräten zu behindern oder in der Wendezeit entstandene Betriebsräte wieder loszuwerden. Darüber hinaus gibt es westliche Betriebe, die Ostbetriebe aufkaufen und versuchen, sie gewerkschafts- und betriebsratsfrei zu halten bzw. zu machen. Soweit sie dabei auch VEB-Nachfolger erworben haben, versuchen sie, die betriebliche Interessenvertretung durch offene und versteckte Drohungen und Versprechungen gegenüber den Beschäftigten - z.T. erfolgreich - zum Aufgeben zu bewegen.

8.2 Aktivitäten der IG Metall auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes

Die Aktivitäten der IG Metall auf dem Gebiet des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Kfz-Handwerk leiden am geringen Organisationsgrad in den meisten Kleinbetrieben. Nur in den ehemaligen VEBs verfügt die IG Metall über eine Mitgliederzahl, mit der sich Einfluß auf das betriebliche Geschehen gewinnen läßt. Doch auch bei den Verwaltungsstellen der Gewerkschaft stand - abgesehen von einzelnen Handwerkssekretären - wie bei den Betriebsräten das Problem des Arbeitsplatzerhalts, weniger das des Arbeitsschutzes im Mittelpunkt des Interesses.

Um im Kfz-Handwerk über die wenigen größeren Betriebe hinaus Mitglieder zu gewinnen, scheinen den Verwaltungsstellen der IGM zuwenig Kapazitäten zur Verfügung zu stehen, um die arbeitsintensive Organisationsarbeit in Kleinbetrieben in der Fläche effektiv durchführen zu können. Allerdings hat sich die IG Metall beim Aufbau Ost im Rahmen ihrer Tradition als Industriegewerkschaft zunächst mehr auf die Großbetriebe orientiert, so daß ihre Kräfte mit deren Abwicklung und mit den Massenentlassungen absorbiert waren.

In letzter Zeit versuchen jedoch einzelne Verwaltungsstellen, die Organisationsarbeit im Handwerk zu verstärken, wobei ein wichtiges Thema in den Branchen, in denen die Arbeitsplätze gesichert erscheinen, immer mehr auch die Arbeitsgestaltung und damit der Arbeitsschutz wird. Außer der Vertretung der Interessen der im Handwerk Beschäftigten in den überbetrieblichen Institutionen des Ar-

beitsschutzes (Vertreterversammlungen der Berufsgenossenschaften) und der Gesundheitsvorsorge (ehrenamtliche Vorstände der Innungskrankenkassen) durch die Handwerkssekretäre haben einzelne Verwaltungsstellen Arbeitskreise für Arbeitsschutz im Metallhandwerk eingerichtet, über die die IG Metall versucht, die im Kfz-Handwerk Beschäftigten, bei denen sie noch über den relativ besten Organisationsgrad im Handwerk verfügt, für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz zu sensibilisieren.

9. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen für Umsetzungsaktivitäten im Arbeitsschutz

Das Kfz-Gewerbe ist eine der Branchen in den neuen Bundesländern, in denen sich der Prozeß der grundlegenden Umstrukturierung bzw. weitgehenden Neuentstehung einer kleinbetrieblich-handwerklichen Branche besonders schnell und umfassend vollzogen hat. Motor des Prozesses sind die Automobilhersteller, die sehr rasch damit begonnen haben, ihre Vertriebsnetze aufzubauen. Tempo und Reichweite des Umstrukturierungsprozesses lassen vermuten, daß er für die Beschäftigten mit massiven Belastungen verbunden war. Sich abzeichnende Strukturprobleme der Branche und zunehmender Wettbewerbsdruck lassen auch für die Zukunft erhebliche Risiken für die Entwicklung der Arbeitsbedingungen und die Verankerung eines funktionierenden Gesundheitsschutzes erwarten. Daher kommt es entscheidend darauf an, rechtzeitig Maßnahmen zur Sicherung und Förderung akzeptabler Arbeitsbedingungen zu ergreifen. Aufgabe der Expertise sollte es sein, den bisher erreichten Stand der Arbeitsbedingungen und des Aufbaus des betrieblichen Arbeitsschutzsystems im markengebundenen Kfz-Gewerbe zu bilanzieren und die zukünftige Entwicklung von für den Arbeitsschutz wichtigen Rahmenbedingungen der Branche aufzuzeigen. Sie sollte damit Hintergrundinformationen für die Konzipierung gezielter, branchen- und adressatenorientierter Umsetzungsaktivitäten im Arbeitsschutz des Kfz-Gewerbes der neuen Länder erarbeiten.

9.1 Ausgangsbedingungen und Transformationsprozeß

Die Kfz-Instandhaltung in der ehemaligen DDR war durch großbetriebliche Organisationsformen geprägt. Instandhaltungsleistungen wurden außer von privaten Handwerksbetrieben von den Produktionsgenossenschaften des Handwerks (PGH) sowie von Volkseigenen Betrieben (VEB) mit oft mehr als 1.000 Beschäftigten erbracht. Die Nachfrage nach Reparaturleistungen überstieg in der DDR ständig das Angebot. Der Charakter der Reparaturarbeiten unterschied sich fundamental von westlichen Verhältnissen: Der Fahrzeugbestand war überaltert, angesichts der Versorgungsengpässe bei Ersatzteilen wurden in großem Umfang Altfahrzeuge demontiert und gebrauchte Ersatzteile wiederaufbereitet. Trotz verschiedener Versuche, industrielle Fertigungsmethoden in die Instandhaltung einzuführen, waren auch in den VEB handwerkliche, ganzheitliche Tätigkeitsstrukturen vorherrschend. Es wurden ausschließlich gelernte Kfz-Schlosser, Kfz-Elektriker und Karosseriefacharbeiter beschäftigt. Auf Grund der mangelnden Versorgung mit technischen Hilfsmitteln waren körperlich schwere Arbeiten und Tätigkeiten in unergonomischer Arbeitshaltung stark verbreitet. Einen besonderen Engpaß stellten Entlüftungsanlagen dar, so daß die Belastung

durch Abgase, Dämpfe und Stäube hoch war. Hinsichtlich ihres technischen und baulichen Modernisierungsgrades waren die VEB privilegiert, dennoch entsprach auch hier die Ausstattung oft nicht den DDR-eigenen Sicherheitsnormen. Das Krankheitsgeschehen galt in der Kfz-Instandhaltung zu DDR-Zeiten als "unauffällig". Der Kfz-Schlosser war einer der attraktivsten Berufe der DDR; die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber überstieg bei weitem die Zahl der von der staatlichen Plankommission der Branche zugebilligten Lehrstellen. Abwanderungsbewegungen aus der Branche waren dementsprechend selten, die Altersstruktur in der Kfz-Instandhaltung daher ausgewogen.

Anders als in anderen Wirtschaftszweigen war die Umstrukturierung des Kfz-Gewerbes nicht von Massenarbeitslosigkeit und Betriebssterben begleitet. Der vorhandene Betriebsbestand und das bestehende Beschäftigungspotential wurden weitgehend von der sich neu formierenden Branche, insbesondere den Marken-netzen der Hersteller, aufgesogen. Dabei bauten die VEBs und PGHs im Zuge der Aufspaltung Beschäftigung ab, während die ehemaligen privaten Handwerksbetriebe z.T. erheblich expandierten. Da sich der Kfz-Markt sehr früh als ein Wachstumsmarkt abzeichnete, hat sich westliches Kapital in nicht unerheblichem Ausmaß im Kfz-Gewerbe der neuen Länder engagiert. Es ist davon auszugehen, daß die meisten Vertriebsnetze derzeit überbesetzt sind und es zu einem Selektionsprozeß kommen wird. Dabei fallen die in der gesamten Branche gegenwärtig rückläufigen Umsätze für viele Betriebe mit dem Einsetzen des Kapitaldienstes für die im Zuge des Neuaufbaus aufgenommenen Kredite zusammen. Steigende Kosten und Kredittilgung dürften die Kfz-Betriebe zwingen, in Zukunft verstärkt ihre innerbetrieblichen Rationalisierungspotentiale auszuschöpfen. Insofern ist zu erwarten, daß im Kfz-Gewerbe der neuen Länder eine erste Rationalisierungswelle - begleitet von Arbeitsintensivierung und Personalabbau - noch ansteht. Während also die finanziellen Spielräume für Investitionen in den Arbeitsschutz in der Branche eher enger werden, dürfte der Problemdruck und Handlungsbedarf im Arbeitsschutz tendenziell zunehmen.

Infolge der anstehenden Bereinigung der Vertriebsnetze dürften außerdem vermehrt Kfz-Betriebe, die aus den Markennetzen herausfallen, in das Segment der freien Werkstätten übergehen. In dieser Gruppe häufig überschuldeter Betriebe ist mit besonders ausgeprägten Problemsituationen hinsichtlich Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz zu rechnen.

Die ehemals ausgewogene Altersstruktur der Beschäftigten im Kfz-Gewerbe macht infolge personeller Selektionsprozesse bei der Auflösung der ehemaligen Großbetriebe der Kfz-Instandhaltung und der nach der Wende erfolgten Aufstockung des Arbeitskräftepotentials durch hohe Ausbildungszahlen gegenwärtig einen Angleichungsprozess an die Verhältnisse im Kfz-Gewerbe der alten Bun-

desländer durch. Damit werden auch die Rahmenbedingungen für die betriebliche Thematisierung von Fragen des langfristigen Gesundheitsschutzes im Kfz-Gewerbe der neuen Bundesländer schwieriger.

9.2 Stand der Arbeitsbedingungen und ihre Wahrnehmung durch die Betroffenen

Angesichts der veralteten baulichen und technischen Substanz zählten Neubauauflagen zum Bestandteil vieler Händlerverträge. Daher befindet sich heute ein Teil des markengebundenen Kfz-Gewerbes in nach den Vorgaben der Hersteller komplett neu errichteten Betriebsstätten. In diesen Betrieben kann von einem hohen Standard an eingebauter Arbeitssicherheit verbunden mit erheblichen Verbesserungen der äußeren Arbeitsbedingungen ausgegangen werden. In den Kfz-Betrieben, die alte, modernisierte Bausubstanz nutzen, verhindert die Übernahme baulicher Gegebenheiten aus DDR-Zeiten oft noch befriedigende Arbeitsschutzlösungen. Auch haben viele Markenbetriebe aus Kapitalmangel und, weil die Priorität der Hersteller bei der Modernisierung ihrer Vertriebsnetze im Verkaufsbereich lag, zunächst an Investitionen in die Werkstattausstattung gespart. Problembereiche sind insbesondere die Entlüftung, Klimatisierung und der Lärmschutz. Angesichts der derzeitigen wirtschaftlichen Situation des markengebundenen Kfz-Gewerbes in den neuen Bundesländern besteht die Gefahr, daß dringend erforderliche Nachrüstungen im Arbeitsschutz angesichts von Kapitalmangel weiter aufgeschoben werden bzw. vorläufig ganz unterbleiben. Insofern ist der Standard des technischen Arbeitsschutzes durch die erste Bau- und Investitionswelle bereits stark vorstrukturiert.

Die Formen der Werkstattorganisation folgen den in den alten Bundesländern bekannten Mustern. In größeren Betrieben scheinen durchweg Teamkonzepte realisiert worden zu sein. Dabei wird die Einführung von Teamarbeitskonzepten dadurch erleichtert, daß sie an aus DDR-Zeiten mitgebrachte Verhaltensdispositionen der Kfz-Mechaniker - Kollegialität, Kooperationsfähigkeit - anknüpfen kann. Insbesondere in den ehemaligen privaten Handwerksbetrieben, die im Zuge der Neustrukturierung einen oft erheblichen Wachstumssprung gemacht haben, besteht ein Bedarf nach Beratung in Fragen der Organisationsentwicklung.

Nach einer gewissen Anpassungsphase kommen inzwischen in allen Betrieben des markengebundenen Kfz-Gewerbes Arbeitswerte zur Anwendung. Die Anpassung an die von den Arbeitswerten vorgegeben Leistungsanforderungen stellte in der Umstrukturierungsphase - und stellt z.T. auch jetzt noch - für die Beschäftigten ein erhebliches Problem dar. Ihre in den meisten Betrieben "erfolgreiche" Durchsetzung ist auf der einen Seite als Ergebnis eines Selektionsprozesses beim Beschäftigungsabbau im Zuge der Aufspaltung der Großbe-

triebe sowie auf der anderen Seite als Ergebnis einer konsequenten Selektion junger und leistungsfähiger Arbeitskräfte beim Aufbau der Belegschaften neu entstandener bzw. expandierender Betriebe anzusehen.

In der subjektiven Wahrnehmung der gegenwärtigen Belastungssituation und der mit der Umstrukturierung verbundenen Veränderungen der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitskräfte dominiert die Wahrnehmung einer Belastungsverschiebung von ehemals hoher körperlicher Belastung zu einem Anstieg der Streßbelastungen. Das Ausmaß der enormen Erleichterung der körperlichen Erschwernisse bei der Arbeit und die neue Qualität der psychischen Belastungsfaktoren drängen die Wahrnehmung nach wie vor bestehender Arbeiterschwernisse, aber auch der von Gefahrstoffen und Mängeln der Arbeitsumgebung ausgehenden Gesundheitsrisiken und Belastungen in den Hintergrund. Gerade im Kfz-Gewerbe mit seinem augenfälligen Modernisierungssprung besteht die Gefahr der Verfestigung eines reduzierten Anspruchsniveaus in Bezug auf die Arbeitsbedingungen. Als eine neu entstandene, nicht zu unterschätzende psychische Belastung wird von den Kfz-Mechanikern der Aufbau einer sogenannten Kundenorientierung, der ungewohnte Umgang mit den Kunden, sowie die Verarbeitung des unverkennbaren Statusverlustes des Kfz-Mechanikerberufs empfunden.

Auch in den neuen Bundesländern deutet sich damit auf längere Sicht ein Attraktivitätsverlust des Kfz-Mechaniker-Berufs an, der langfristig zu Problemen bei der Rekrutierung von Ausbildungsnachwuchs führen dürfte. Damit sind - wie Erfahrungen aus dem Kfz-Gewerbe der alten Bundesländer belegen - durchaus nutzbare Chancen verbunden, auf Branchenebene Aktivitäten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Gang zu setzen.

Der langfristige Zusammenhang zwischen subjektiver Belastung und Gesundheitsschädigungen wird ebenfalls durch die sprunghafte Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die oft sehr junge Altersstruktur der Betriebe verdeckt. Lediglich bei älteren Kfz-Mechanikern ist hier ein Problembewußtsein vorhanden. Als besonders prekär stellt sich die Situation der Kfz-Mechaniker dar, die bereits unter manifesten, z.T. durch die Arbeit unter DDR-Bedingungen erworbenen Gesundheitsproblemen leiden. Für diese Arbeitskräfte haben sich in ihrer Wahrnehmung die Rahmenbedingungen für eine Bewältigung des Problems, mit zunehmendem Alter den Anforderungen in der Werkstatt nicht mehr gewachsen zu sein, im Zuge der Umstrukturierung erheblich verschlechtert.

9.3 Aufbau des innerbetrieblichen Arbeitsschutzsystems und Wirksamwerden überbetrieblicher Arbeitsschutzinstitutionen

Zumindest von der Ausstattung der Institutionen des innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes her erfüllen die größeren Betriebe, die aus Volkseigenen Betrieben der Kraftfahrzeuginstandsetzung hervorgegangen sind, offenbar die gesetzlichen Ansprüche. Hier herrscht auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes meist eine klare Zuständigkeitsregelung: Der außerbetriebliche technische Dienst der Berufsgenossenschaft (ATD) ist in den betrieblichen Arbeitsschutz einbezogen - mitunter ist sogar eine innerbetriebliche Fachkraft für Arbeitssicherheit mit Ingenieurqualifikation vorhanden -, Sicherheitsbeauftragte sind benannt und werden vom ATD oder der Sicherheitsfachkraft angeleitet. Die Betriebsräte - die allerdings nur in VEB- und PGH-Nachfolgebetrieben anzutreffen sind - sind zumindest über den Arbeitsschutzausschuß in den betrieblichen Arbeitsschutz integriert. Demgegenüber fehlen in kleineren Betrieben häufig Sicherheitsbeauftragte, nicht selten glauben die Inhaber, der Meister oder sie selbst könnten diese Funktion in Personalunion ausfüllen.

Offensichtlich werden die Geräte zur Arbeitserleichterung (Hebezeug, Kräne, Druckschrauber usw.) und die persönlichen Schutzmittel, wenn sie ausreichend zur Verfügung stehen, von den Arbeitskräften benutzt, wobei aus Westdeutschland stammende Geschäftsführer und Kundendienstleiter auf diesem Gebiet von einer höheren Akzeptanz bei den Beschäftigten der neuen Bundesländer sprechen, als sie sie aus den alten Bundesländern kennen. Allerdings gehen die Meinungen der für die Unternehmen Verantwortlichen und der für den Arbeitsschutz Zuständigen darüber, was zu den vom Betrieb zu stellenden Schutzmitteln gehört, oftmals weit auseinander. So wird z.B. der Hautschutz von Inhabern und Vorgesetzten vielfach als Problem der persönlichen Hygiene angesehen, für deren Zustand die Beschäftigten selbst verantwortlich seien, anstatt die Stellung von Hautschutzmitteln auf dem neuesten Stand als Aufgabe des präventiven betrieblichen Gesundheitsschutzes zu begreifen.

Soweit die Betriebe gesetzlich bzw. durch Satzung der Berufsgenossenschaft zu einem sicherheitstechnischen Dienst verpflichtet sind, haben sie sich überwiegend dem ATD der Berufsgenossenschaft angeschlossen, liebäugeln allerdings meist aus Kostengründen durchaus mit der Übernahme der Sicherheitstechnik in die eigene Regie, d.h. mit der Bestellung einer innerbetrieblichen Fachkraft für Arbeitssicherheit, die den technischen Sicherheitsdienst zusätzlich zu ihrer bisherigen Tätigkeit übernehmen soll.

Das Bewußtsein von der Notwendigkeit des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes scheint von folgenden Determinanten und Erfahrungen geprägt zu sein:

Auf der einen Seite stehen die Erfahrungen mit dem theoretisch sehr umfassenden, ganzheitlichen Arbeitsschutzsystem der DDR: Die Verpflichtung, monatlich Sicherheitsbelehrungen durchzuführen und sich dafür zumindest formell zu qualifizieren, haben bei Inhabern, Geschäftsführern, Kundendienstleitern und Werkstattmeistern, die bereits vor der Wende als Eigentümer von Privatbetrieben, als Betriebsleiter in VEBs oder PGHs oder als Vorgesetzte in den betrieblichen Arbeitsschutz einbezogen waren, ein deutlich höheres Bewußtsein von der Notwendigkeit nicht nur der Unfallverhütung, sondern zum nicht geringen Teil auch des präventiven Gesundheitsschutzes hervorgebracht als bei Geschäftsführern und Kundendienstleitern, die aus dem Westen stammen.

Auf der anderen Seite stehen die Erfahrungen mit den mangelhaften materiellen Grundlagen: Nicht nur die Mittel, die in der DDR für die Erfüllung der umfassenden Zielsetzungen des präventiven Gesundheitsschutzes erforderlich gewesen wären, standen vielfach nicht zur Verfügung, sondern es mangelte meist schon an der sicherheitstechnischen Grundausstattung der Arbeitsmittel. So verkam in den Augen vieler Arbeitsschutzakteure der ehemaligen DDR die Sicherheitsbelehrung zum notwendigen Lückenbüßer für die technischen Mängel. Wenn diese schon mangels Angebots nicht abzustellen waren, dann mußte wenigstens das Personal dazu angehalten werden, sich mit diesen Mängeln zu arrangieren, also besonders aufzupassen. Daher stand wohl in der Praxis des betrieblichen Arbeitsschutzes der DDR doch die Unfallverhütung im Mittelpunkt; darüber hinausreichende Ziele wurden aus dem Bewußtsein verdrängt. Als Resultat dessen stellte sich heraus, daß das Arbeitsschutzbewußtsein vieler heute Verantwortlicher stark auf den Unfallschutz eingeengt ist.

Das Bewußtsein der Arbeitskräfte scheint diesem Befund zu korrespondieren. Die Neuausstattung mit "sicherem" Gerät wurde vielfach als Befreiung erlebt, angesichts deren für den Arbeitsschutz künftig keine besonderen Anstrengungen mehr unternommen zu werden brauchen. Wenn sie unter körperlichen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen leiden, vermuten sie die Ursachen dafür - sofern sie sie überhaupt an ihrer Berufsarbeit festmachen - in den veralteten und unzulänglichen Arbeitsbedingungen vor der Wende. Nur wenige - eher noch Kfz-Mechaniker, die sich zu Servicetechnikern oder Meistern weiterqualifizieren und darüber in Arbeitsschutz-Ausbildungsmodulen aufgeklärt worden sind - wissen um die auch bei guter Werkstattausstattung fortdauernden langfristigen Gefährdungen ihrer Gesundheit.

Insgesamt scheint die Notwendigkeit, die Arbeitskraft marktfähig zu halten und von daher auf Arbeits- und Gesundheitsschutz zu drängen, um den Anforderungen des Arbeitsplatzes langfristig gerecht werden zu können, im Bewußtsein der Beschäftigten weniger wichtig zu sein als die Angst um den kurzfristigen Erhalt des Arbeitsplatzes, auch um den Preis der Hinnahme von längerfristig schädlichen Arbeitsbedingungen.

Die Betriebsräte in den größeren VEB-Nachfolgeunternehmen fühlen sich in den betrieblichen Arbeitsschutz einbezogen; sie scheinen allerdings das Hauptaugenmerk ihrer Vertretungstätigkeit weniger auf den Arbeitsschutz zu legen, als vielmehr auf die Probleme zu richten, die bei der Etablierung "ihres" Unternehmens in der Marktwirtschaft auftauchen.

So kann z.B. der Verzicht auf weitergehende Arbeitsschutzmaßnahmen als Beitrag der Belegschaft zur Sanierung des Betriebs verstanden werden. Im Sinne des unausgesprochenen Beschäftigungspaktes werden eigentlich für notwendig gehaltene Forderungen nach Arbeitsschutz aus Angst um die Arbeitsplätze zurückgestellt.

Das Wirken von Gewerbeaufsicht und Berufsgenossenschaft scheint in den Erfahrungen der Arbeitsschutzakteure wenig Spuren zu hinterlassen.

Das mag, was die Gewerbeaufsicht betrifft, damit zusammenhängen, daß die meisten Kfz-Betriebe mit den Gewerbeaufsichtsämtern (in Sachsen) und mit den Ämtern für Arbeitssicherheit (in Thüringen) offenbar nur bei der Abnahme der neu- oder umgebauten Arbeitsstätten zu tun haben. Darüber hinaus verläßt sich die Gewerbeaufsicht in den beiden neuen Bundesländern offenbar auf die Herstellervorgaben für die Werkstattausrüstung der markengebundenen Betriebe, zumal andere Wirtschaftszweige der Gewerbeaufsicht offenbar mehr und brisanteren Problemstoff bereiten und daher - zumindest die Markenbetriebe - angesichts der erst im Aufbau befindlichen Kapazitäten in der Priorität der Beaufsichtigung hintanstellen.

Bei den Berufsgenossenschaften ist es offenbar ebenso, daß die Schwierigkeiten des Aufbaus, die behutsame Gewöhnung der Handwerksbetriebe der neuen Bundesländer an die für sie neuen Institutionen des überbetrieblichen Arbeitsschutzes und die Tatsache, daß es sich bei den Kfz-Betrieben um die bestausgestatteten Handwerksbetriebe handelt, dazu führen, daß sie das Kfz-Handwerk nicht als Brennpunkt ihrer Aktivitäten ansehen.

9.4 Schlußfolgerungen für Umsetzungsaktivitäten

Welche Schlußfolgerungen sind vor diesem Hintergrund für mögliche Ansatzpunkte und die Ausgestaltung von Umsetzungsaktivitäten im Bereich des Arbeitsschutzes im Kfz-Gewerbe der neuen Bundesländer zu ziehen?

- Trotz der forcierten baulichen und technischen Modernisierung des markengebundenen Kfz-Gewerbes in den neuen Bundesländern gibt es nach wie vor ein erhebliches Potential an Adressaten für eine arbeitsschutzorientierte Bauberatung. Zielgruppen wären einmal diejenigen Kfz-Betriebe, die aus den verschiedensten Gründen erst noch mit dem Neubau ihrer Betriebsstätten beginnen, aber auch diejenigen Betriebe, bei denen bei der Modernisierung Investitionen in den Arbeitsschutz aus Kapitalmangel zunächst zurückgestellt wurden und bei denen sich das Problem einer dringend erforderlichen Nachrüstung in wichtigen Bereichen des Arbeitsschutzes stellt.
- Mit der baulichen und technischen Erstausrüstung ist in den Kfz-Betrieben der Standard des technischen Arbeitsschutzes auf lange Sicht festgelegt. Für eine arbeitsschutzorientierte Beratung heißt das, daß ein solches Angebot vor allem früh genug ansetzen muß, und zwar bevor einmal geschaffene Fakten und sich verengende Finanzierungsspielräume Nachrüstungen in den Arbeitsschutz verhindern.
- Dabei muß gezielt der bei Betriebsinhabern in den neuen Bundesländern verbreiteten Fehleinschätzung entgegengewirkt werden, daß man Investitionen in den Arbeitsschutz zu einem späteren Zeitpunkt nachholen kann. Dem stehen später im Kfz-Gewerbe die ökonomischen Zwänge des einsetzenden Kapitaldienstes entgegen.
- Eine besondere Zielgruppe für Arbeitsschutzmaßnahmen sollten in Zukunft die ehemaligen Markenbetriebe sein, die im Zuge der anstehenden Bereinigung der überbesetzten Vertriebsnetze in das Segment der freien Werkstätten abwandern werden. In diesen Betrieben ist angesichts ihrer Überschuldungssituation künftig mit besonders problematischen Bedingungen für den Arbeitsschutz zu rechnen.
- Arbeitsschutzberatung in den neuen Bundesländern sollte neben der Beratung in Fragen des technischen und baulichen Arbeitsschutzes auch das Thema Arbeitsstrukturierung aufgreifen. Ein Bedarf nach Beratung im Bereich der Organisationsentwicklung besteht in den ehemaligen privaten Handwerksbetrieben, die im Zuge der Integration in das Vertriebsnetz eines

großen Herstellers oft einen erheblichen Wachstumssprung zu bewältigen haben.

- Ein Ziel der Umsetzungsaktivitäten sollte darin bestehen, für eine stärkere Integration eines modernen Verständnisses von Arbeits- und Gesundheitsschutz und entsprechende Qualifikationen in die Ausbildung der Kfz-Handwerksmeister zu sorgen. Zwar verfügen die alten Kfz-Meister aus der DDR-Zeit durchweg über eine Arbeitsschutzqualifikation, diese ist aber veraltet. Derzeit kommt eine große Zahl junger, frisch ausgebildeter Meister in die Kfz-Betriebe der neuen Bundesländer, die zwar über aktuelle Kenntnisse im Arbeitsschutz verfügen, die allerdings auf den im Vergleich zu früher abgemagerten Prüfungsbedingungen der regionalen Handwerkskammern basieren. Während diese Meistergeneration noch an den Arbeitsschutzverfahren der DDR-Zeit anknüpfen kann, wird die nächste Meistergeneration nicht mehr über diesen Erfahrungshintergrund verfügen. Eine Verpflichtung der künftigen Meister auf ein umfassendes und modernes Verständnis von Arbeits- und Gesundheitsschutz scheint daher dringend erforderlich.
- Ein Schwerpunkt künftiger Umsetzungsaktivitäten sollte auf die Aufklärung der im Kfz-Gewerbe Beschäftigten über arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdungen gelegt werden. Im Kfz-Gewerbe der neuen Bundesländer mit seinem augenfälligen Modernisierungssprung besteht derzeit die Gefahr, daß sich ein reduziertes Anspruchsniveau in bezug auf Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz stabilisiert und angesichts offensichtlicher Arbeitserleichterungen weiterhin bestehende Gesundheitsgefährdungen unterschätzt werden.
- Ein besonderer Aufklärungsbedarf scheint in bezug auf Gefährdungen durch gesundheitsschädigende Stoffe zu bestehen. Gegenüber diesen Risikofaktoren besteht gegenwärtig noch eine geringe Sensibilisierung der Beschäftigten im Kfz-Gewerbe, die aus der Tabuisierung dieses Themas zu DDR-Zeiten resultieren könnte.
- Besonderer Aufklärungsbedarf besteht auch hinsichtlich des langfristigen Zusammenhangs von Arbeitsbelastungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Insbesondere die im Zuge der Umstrukturierung neu entstandenen, oft überdurchschnittlich jungen Belegschaften zeigen ein geringes Problembewußtsein hinsichtlich langfristiger Gesundheitsgefährdungen. Angesichts der sich auch im Kfz-Gewerbe der neuen Bundesländer abzeichnenden Tendenz zu einer sehr jungen Altersstruktur der Beschäftigten und der zu erwartenden demographischen Entwicklung werden aber in Zukunft Maßnahmen des präventiven Gesundheitsschutzes stärker in den Vordergrund treten müssen.

- Die Analyse des Umstrukturierungsprozesses hat gezeigt, daß der gegenwärtige Standard des Arbeitsschutzes im Kfz-Gewerbe der neuen Bundesländer durch Auflagen der Hersteller sehr stark vorstrukturiert worden ist. Auch in einer stärkeren Berücksichtigung der Reparaturfreundlichkeit bei der Konstruktion der Fahrzeuge liegen noch erhebliche Ressourcen für die Verbesserung des Arbeitsschutzes im Kfz-Gewerbe. Künftige Umsetzungsaktivitäten sollten daher verstärkt die Hersteller einbeziehen. Ein Ansatzpunkt könnte im Aufbau funktionierender Feed-back-Schleifen aus der Werkstatt über die überbetrieblichen Institutionen des Arbeitsschutzes zu den Herstellern liegen.

- Die umfassenden Arbeitsschutzqualifikationen der Inhaber von Privatbetrieben, der ehemaligen Betriebsleiter, Meister und Kfz-Ingenieure liegen seit der Ersetzung des Arbeitsschutzsystems der DDR durch das bundesdeutsche weitgehend brach und drohen zunehmend zu veralten. Es erscheint uns als ein Versäumnis, daß bei der Einführung des gesamtdeutschen Arbeitsschutzrechts ihre relativ hoch entwickelte Aufgeschlossenheit für den Arbeitsschutz nur selektiv genutzt wurde, um Betreuungsformen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes der DDR beizubehalten, die das künftige EU-Recht ohnehin für Gesamtdeutschland vorsieht. Nach wie vor ist das zu DDR-Zeiten ausgebildete Problembewußtsein ein guter Anknüpfungspunkt für Weiterentwicklungen auf dem Gebiet des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

- Die Erfahrungen der früher mit der monatlichen Sicherheitsbelehrung befaßten Inhaber und Meister sprechen dafür, von der gegenwärtigen jährlichen Frequenz abzugehen und zu einer kontinuierlichen Belehrungspraxis überzugehen. Ob Arbeitsschutzbelehrungen ankommen und ernst genommen werden, ist eine Frage der Gestaltung, sollen sie nicht als Gängelung aufgefaßt werden. Etliche Betriebe verfügen über Erfahrungen, wie die Sicherheitsbelehrungen mit Problemen zu verknüpfen sind, die bei der Reparaturarbeit aufgetaucht und daher den Mechanikern selbst gekommen sind. Als besonders erfolgreich erscheint die Praxis, die Sicherheitsbelehrung nicht zu verselbständigen, sondern sie im Zusammenhang mit neuen Arbeitstechniken zu präsentieren. So wird sie nicht zur Pflichtübung, sondern als Bestandteil fachmännischer Reparaturarbeit selbstverständlich. Hier liegt auch eine Aufgabe für die Hersteller: Während ein Teil von ihnen Arbeitsschutzmaßnahmen in die Reparaturanleitungen und Handbücher einarbeitet, lassen andere auf diesem Gebiet deutliche Defizite erkennen.

- Die Berufsgenossenschaften haben in den Gebieten, die dem "Überbetrieblichen Arbeits- und Umwelttechnischen Dienst" (ATD) der Maschinenbau- und Metall-Berufsgenossenschaft "angeschlossen" sind, bei den Inhabern der Kleinbetriebe der Kfz-Branche ein hohes Ansehen als Beratungsinstanz in Angelegenheiten des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Hier ist es der Berufsgenossenschaft weithin gelungen, ihr altes Image einer Kontrollinstanz abzustreifen. Die Berufsgenossenschaften bzw. der von ihr verpflichtete ATD erscheinen daher als geeignete Multiplikatoren für Fortschritte auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes.
- Die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung der Kleinbetriebe ab dem ersten Arbeitnehmer hat sich auch für den Aufbau des innerbetrieblichen Arbeitsschutzsystems bewährt. ATD-betreeute Betriebe verfügen über die gesetzlich vorgesehenen innerbetrieblichen Institutionen des Arbeitsschutzes und innerbetriebliche Ansprechpartner für Anregungen und Empfehlungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- Bei größeren Unternehmen, die in einer gemeinsamen VEB-Vergangenheit wurzeln und von daher gewisse Formen der Zusammenarbeit bewahrt haben, empfiehlt es sich zu prüfen, ob sie gemeinsam eine Fachkraft für Arbeitssicherheit verpflichten sollten, wenn sie jedes für sich zu klein sind, um eine eigene Sicherheitsfachkraft unter Vertrag zu nehmen. So könnten sie den Vorteil einer innerbetrieblichen Sicherheitsfachkraft nutzen und zugleich den Nachteil einer bloß nebenberuflich tätigen Fachkraft vermeiden, bei der Hauptberuf und sicherheitstechnische Betreuung miteinander zu konfliktieren drohen.
- Für viele Inhaber auch in den neuen Bundesländern gehören Umweltschutz und Arbeitsschutz eng zusammen. Ähnlich wie es gelungen ist, Umweltschutz-Zertifikate zu einem Marketing-Zeichen zu machen, dessen Nachweis immer mehr auch für Kunden zum Argument für die Wahl "ihrer" Werkstatt wird, sollte der Arbeitsschutz zum "Verkaufsargument" gemacht werden. Dabei sollte ein Arbeitsschutz-Zertifikat eng mit den bereits eingeführten Umweltschutz-Zertifikaten verzahnt werden. So könnten Verbesserungen auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes mit Umweltschutzaufgaben verbunden werden. Da Umweltschutzaufgaben hohen Respekt genießen, würde durch diese Verknüpfung die Akzeptanz und die Durchsetzung des Arbeitsschutzes erhöht. Darüber hinaus erbrächte der "Umweltschutz-Arbeitsschutz-Huckepack" auch Synergie-Effekte: So könnten Umweltschutz- und Arbeitsschutzfachleute in Kleinbetrieben personalidentisch sein.

- Bei den betrieblichen Interessenvertretungen und den Gewerkschaften standen bisher Probleme der Arbeitsgestaltung und des Arbeitsschutzes im Hintergrund ihrer Aktivitäten, da sie zunächst vorrangig mit der Bewältigung der Probleme bei der Abwicklung der früheren Strukturen der Kfz-Instandhaltung und beim Aufbau der neuen Betriebsstrukturen befaßt waren. Sie sollten künftig ihre Kapazitäten verstärkt für die Sensibilisierung der Arbeitskräfte und Betriebsräte im Kfz-Gewerbe nutzen, da die Probleme der Arbeitskräfte künftig weniger in der Erhaltung ihrer Arbeitsplätze als vielmehr in der langfristigen Erhaltung ihrer Gesundheit liegen dürften.

Literatur

- Autohaus, Fachmagazin für Unternehmensführung und Werkstattpraxis, verschiedene Jahrgänge.
- Bieneck, H.-J.; Rückert, A.: Das Unternehmermodell - Eine Alternative für die sicherheitstechnische Betreuung von Kleinbetrieben nach dem Arbeitssicherheitsgesetz. In: BG (Die Berufsgenossenschaft), Heft 8, 1992, S. 477-479.
- Bieneck, H.-J.; Rückert, A.: Neue Herausforderungen im Arbeitsschutz - Konsequenzen für die Aus- und Fortbildung. In: Die BG, Heft 8, 1992a, S. 474-476.
- Büchner, W.: Neue Präventionsstrategien der Maschinenbau- und Metall-Berufsgenossenschaft für einen ganzheitlichen Ansatz für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz, insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben. In: Friedrich-Ebert-Stiftung, Forschungsinstitut - Abteilung Arbeits- und Sozialforschung (Hrsg.): Gesundheitspolitik in Unternehmen der neuen Bundesländer, Bonn 1994, S. 61-81.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz (Hrsg.): Situationsbericht über die Arbeitsbedingungen und den Arbeitsschutz in den neuen Bundesländern, Sonderdruck der Amtlichen Mitteilungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz, Dortmund 1992.
- Deiß, M.: Regulierung von Arbeit in der Krise. Von der Transformation zum globalen Strukturwandel, Graue Reihe 94-06 der KSPW, Halle 1994.
- Friedrich-Ebert-Stiftung, Forschungsinstitut - Abteilung Arbeits- und Sozialforschung (Hrsg.): Gesundheitspolitik in Unternehmen der neuen Bundesländer. Eine Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung am 16. und 17. Februar 1993 in Dresden, Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 24, Bonn 1994.
- Hauß, F.: Gesundheitsförderung im Handwerk, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz, Fb 656, Dortmund 1992.
- Kelter, J.; Lorenz, D.: Humanisierung in Kfz-Betrieben, I. Analyse, Gestaltungsansätze und Forschungsdefizite aus ergonomischer Sicht, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz, Fa 9, Dortmund 1988.
- Krafthand, verschiedene Jahrgänge.
- Kutscher, J.; Rieder, D.; Siebrecht, W.: Sicherheitsfachliche Beratung von Kleinbetrieben - Unternehmerseminare: Ja - aber wie? In: Die BG, Heft 4, 1992, S. 240-241.
- Kutzsche, U.; Lehder, G.; Paech, H.; Wienhold, L.: Probleme der Sicherstellung sicherheitstechnischer und arbeitsmedizinischer Betreuung in den neuen Bundesländern, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz, Fb 684, Dortmund 1993.
- Lüders, L.; Winkler G.: Die Entwicklung der Produktivkräfte in der Kraftfahrzeuginstandsetzung unter den Bedingungen sozialistischer Produktionsverhältnisse, des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und der Befriedigung des ständig wachsenden Bedarfs in der Zeit von 1945 bis 1980, dargestellt am Beispiel der Territorien Karl-Marx-Stadt und Berlin, Hauptstadt der Deutschen Demokratischen Republik, Dissertation, Bergakademie Freiberg, Freiberg 1981.
- Maschinenbau- und Metall-Berufsgenossenschaft (Hrsg.): Tagungsband der 1. Fachtagung des "Pilotmodells-Ost": "Entwicklung neuer Modelle zur Gestaltung betrieblicher Arbeitsschutzsysteme und ihrer Schnittstellen zum überbetrieblichen Arbeitsschutzsystem in Betrieben der neuen Bundesländer im Bereich der Maschinenbau- und Metall-Berufsgenossenschaft" am 3.11.1993 in Halle/Peißen, Magdeburg 1993.
- Mendius, H.G., unter Mitarbeit von Heidling, E. und Weimer, St.: Kfz-Gewerbe und Neustrukturierung der Automobilfertigung - Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zwischenbetriebliche Kooperation als Instrumente der Stärkung der betrieblichen Handlungsfähigkeit und der Arbeitsmarktposition. Arbeitspapier 1992-8, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Gelsenkirchen 1992.
- Rühl, G.; Kastor, M.; Schneider, M.: Organisation und Motivation mit dem Ziel der Humanisierung in Kfz-Betrieben (Teil des Forschungsanwendungsprojekts "Humanisierung in Kfz-Betrieben" der BAU), Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz, Fa 10, Dortmund 1988.
- Statistische Jahrbücher der Bundesrepublik Deutschland, verschiedene Jahrgänge.
- Urlaub, G.; Wölfl, M.: Sicherheitstechnische Arbeitsgestaltung in Kfz-Betrieben, Teilbericht des DEKRA-Instituts für Sicherheit, Umweltschutz und Energie innerhalb des Forschungsanwendungsprojekts "Humanisierung in Kfz-Betrieben" der BAU, DEKRA-Fachschriftenreihe Nr. 34, 1987.
- ZDK (Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe (Hrsg.): Geschäftsberichte, verschiedene Jahrgänge, Bonn.

Anhang

Tabelle 1: Marktanteile und Vertriebsnetze der Hersteller und Importeure in den neuen Bundesländern

Hersteller/ Importeure	Marktanteil	Größe des Vertriebsnetzes
	1993	1993
Alfa Romeo	0,30%	45
BMW	3,30%	140
Chrysler	0,18%	34
Citroen	5,33%	252
Daihatsu	0,49%	68
Fiat	3,06%	264
Ford	10,76%	533
Honda	2,14%	125
Hyundai	3,30%	105
Kia	0,18%	212
Lada	1,63%	218
Lancia	0,27%	63
Mazda	2,18%	125
Mercedes-Benz	2,09%	156
MMC	2,02%	174
Nissan	4,50%	150
Opel	15,80%	395
Peugeot	4,60%	281
Porsche	0,01%	5
Renault	8,18%	406
Rover	0,86%	79
Saab	0,02%	11
Seat	3,53%	257
Skoda	1,98%	188
Subaru	0,46%	72
Suzuki	2,40%	141
Toyota	3,02%	107
VW/Audi	17,43%	468
Volvo	0,35%	37
Quelle: ZDK-Geschäftsbericht 93/94, Autohaus 12/94		ISF-NBL 63

Abbildung 1a: Zahl der Kfz-Gewerbe-Betriebe BRD insgesamt (inkl. Kfz-Elektrik-Betriebe, bis 1990 nur alte Bundesländer)

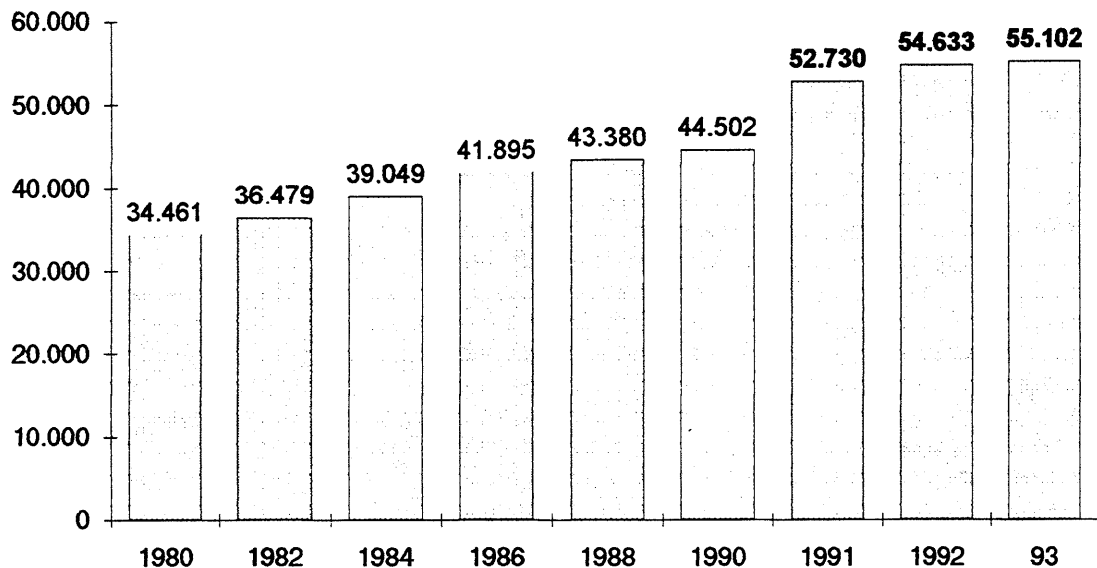
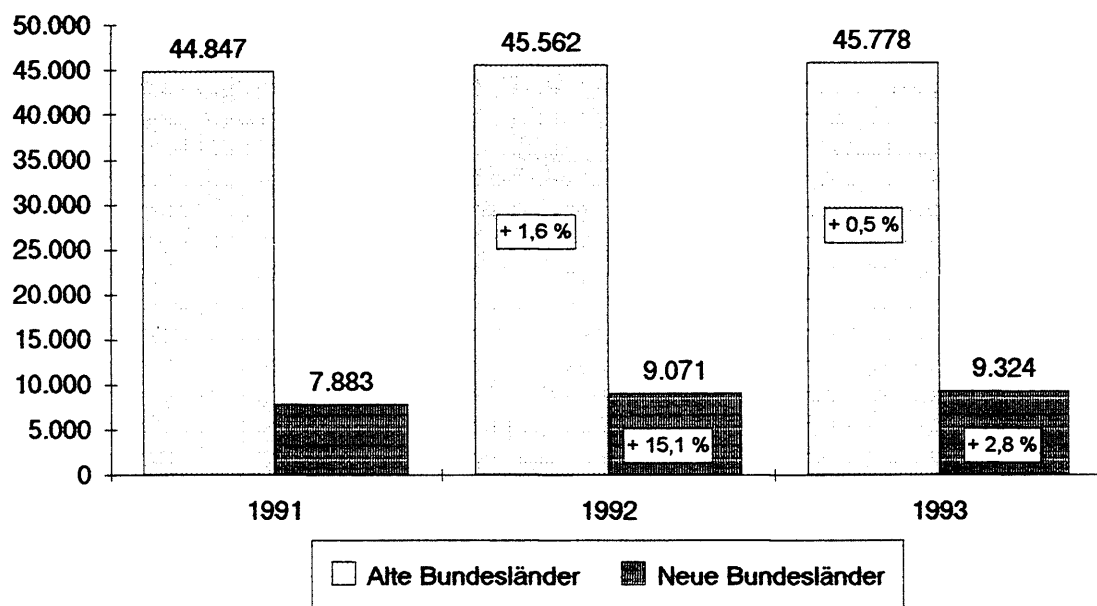


Abbildung 1b: Zahl der Kfz-Gewerbe-Betriebe (inkl. Kfz-Elektrik-Betriebe, alte und neue Bundesländer)



Prozentangaben: Veränderungen jeweils gegenüber dem Vorjahr

Quelle: ZDK-Jahresberichte, ProMotor

ISF-NBL 63

Abbildung 2a: Entwicklung der Zahl der markengebundenen Kfz-Mechaniker-Betriebe (Pkw) BRD insgesamt

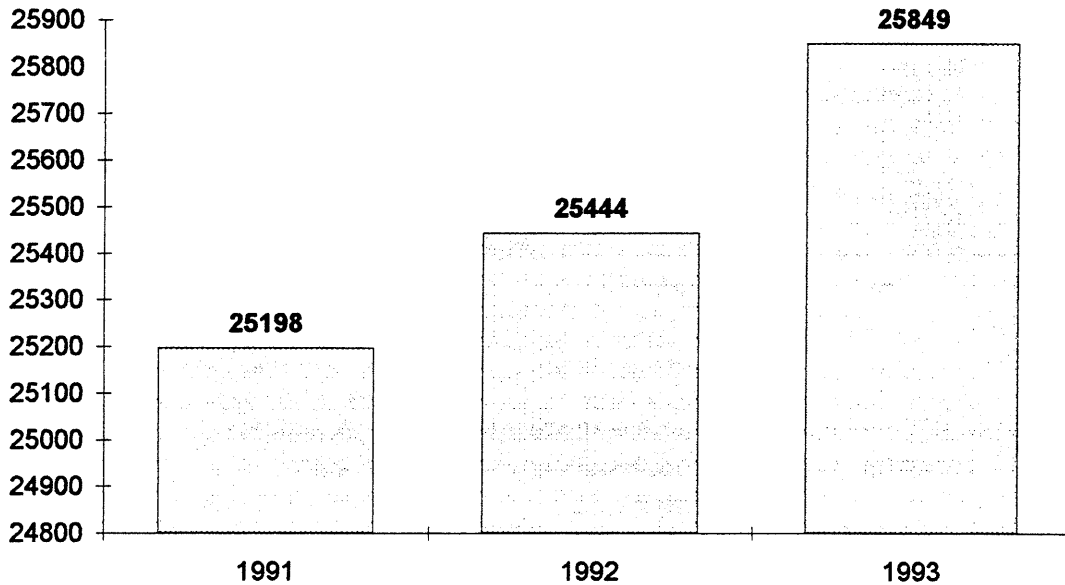
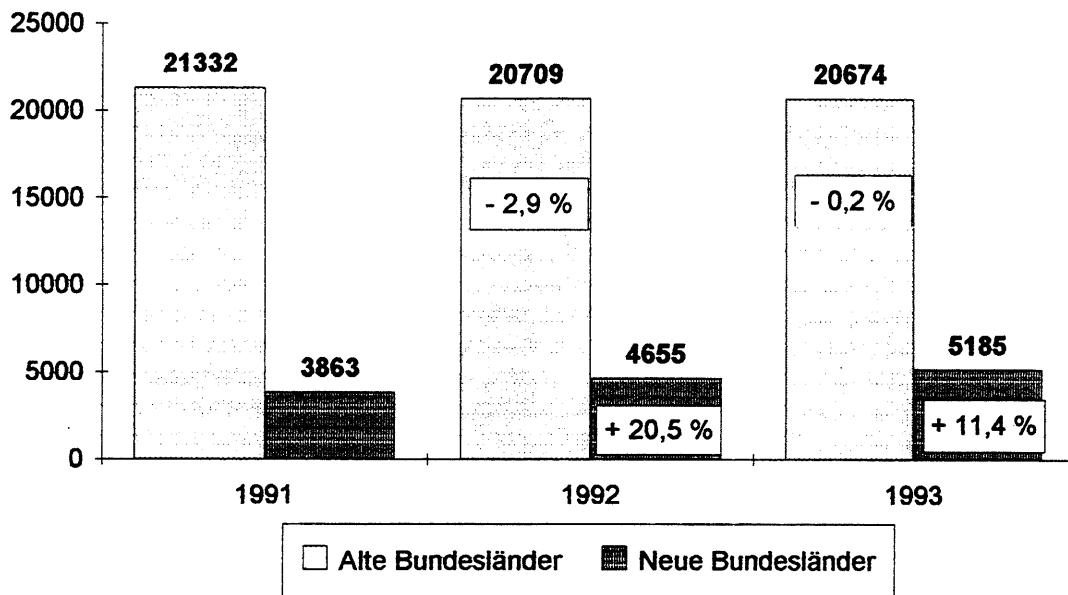


Abbildung 2b: Entwicklung der Zahl der markengebundenen Kfz-Mechaniker-Betriebe (Pkw) in den alten und neuen Bundesländern



Prozentangaben: Veränderungen jeweils gegenüber dem Vorjahr

Quelle: ZDK-Geschäftsberichte 91/92 u. 93/94, Autohaus 10/93

ISF-NBL 63

Abbildung 3a: Anteil der markengebundenen und freien Werkstätten am Kfz-Mechanikerhandwerk BRD insgesamt

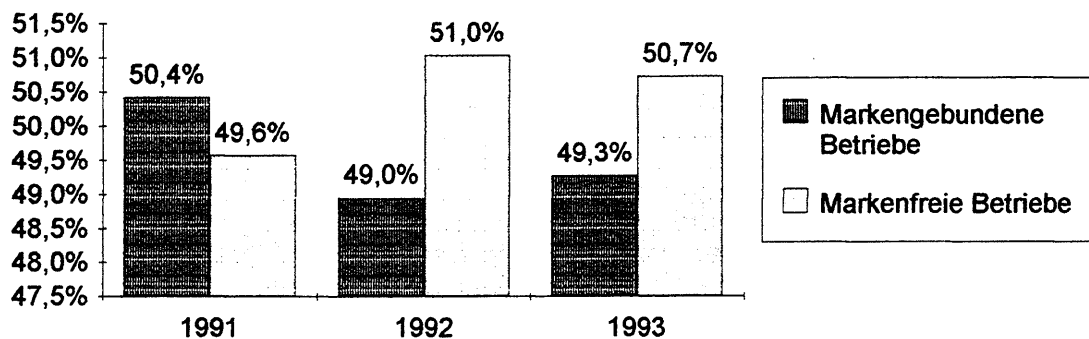


Abbildung 3b: Anteil der markengebundenen und freien Werkstätten am Kfz-Mechanikerhandwerk alte Bundesländer

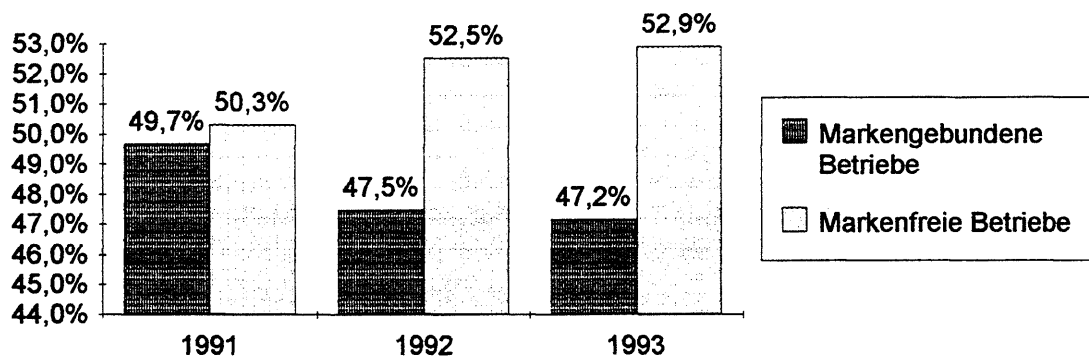
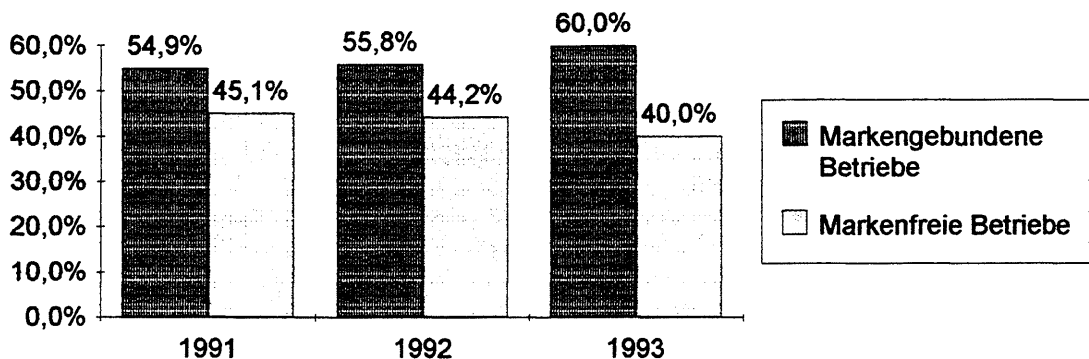


Abbildung 3c: Anteil der markengebundenen und freien Werkstätten am Kfz-Mechanikerhandwerk neue Bundesländer



Quelle: ZDK-Geschäftsbericht 91/92 u. 93/94, ProMotor, Autohaus

ISF-NBL 63

Abbildung 4a: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten im Kfz-Gewerbe (inkl. Inhaber und Auszubildende) BRD insgesamt

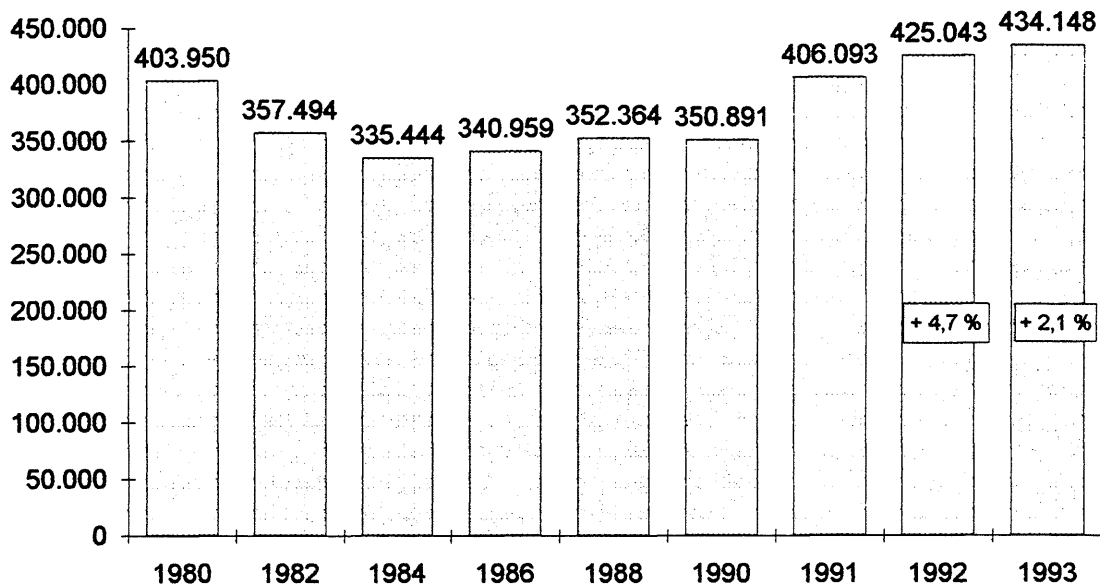
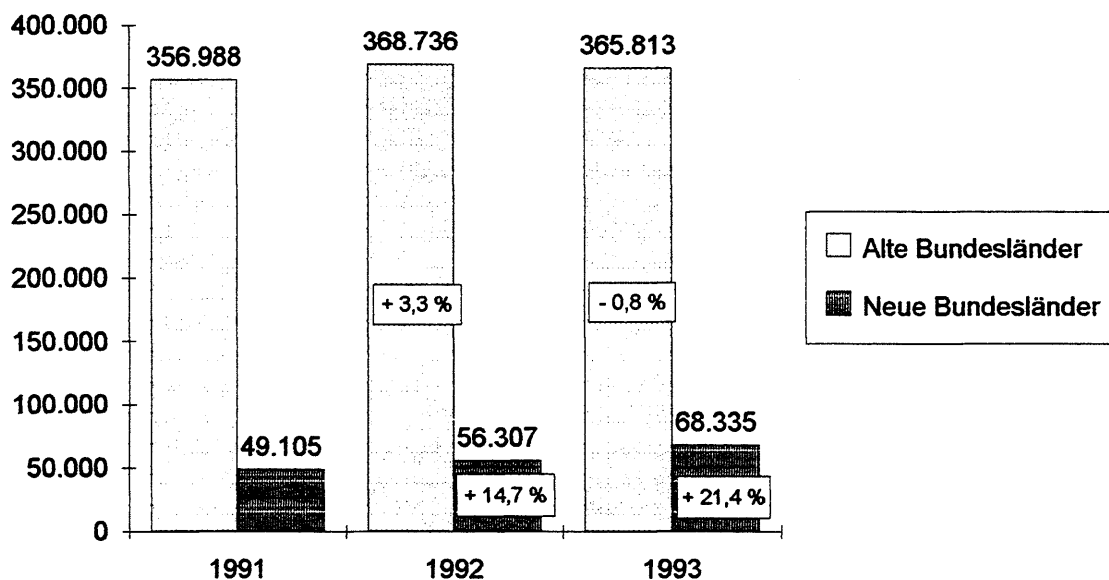


Abbildung 4b: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten im Kfz-Gewerbe (inkl. Inhaber und Auszubildende) alte und neue Bundesländer

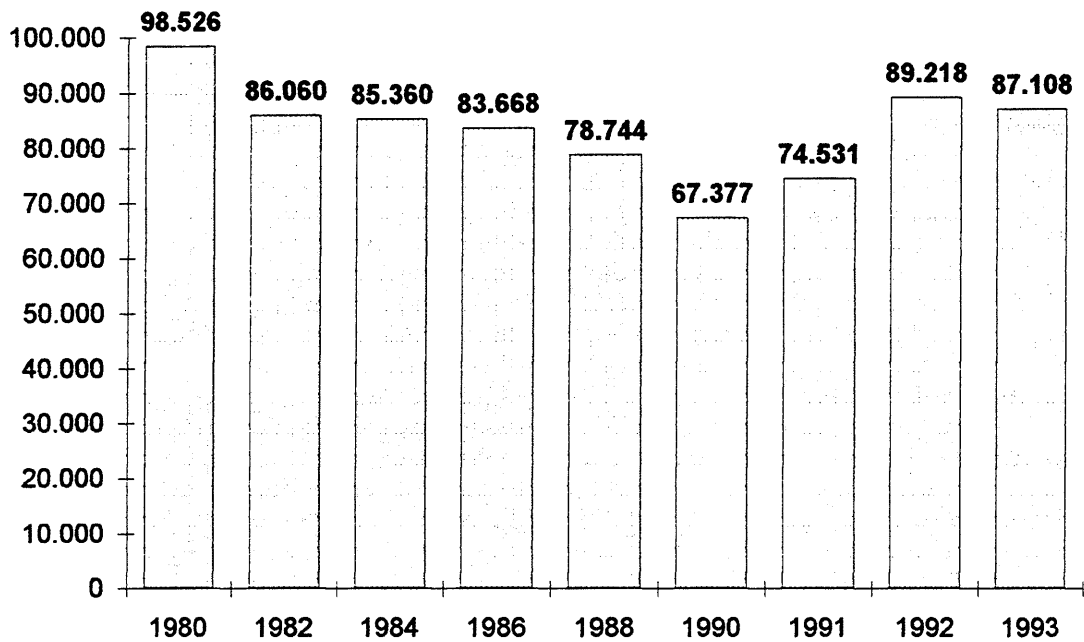


Prozentangaben: Veränderungen jeweils gegenüber dem Vorjahr

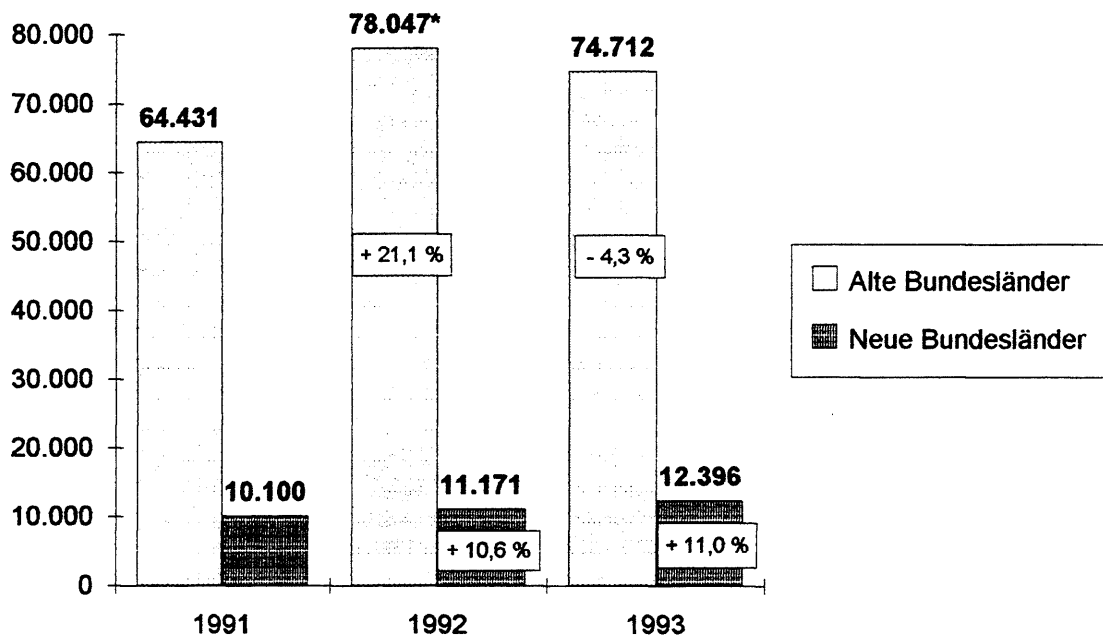
Quelle: ZDK-Geschäftsberichte, ProMotor

ISF-NBL 63

**Abbildung 5a: Entwicklung der gewerblichen
Ausbildungsverhältnisse BRD insgesamt**



**Abbildung 5b: Entwicklung der gewerblichen
Ausbildungsverhältnisse, alte und neue Bundesländer**



* Vergleichbarkeit eingeschränkt wegen Wirksamwerdens des 4. Lehrjahrs
Prozentangaben: Veränderungen jeweils gegenüber dem Vorjahr

Quelle: ZDK-Geschäftsberichte, ProMotor

ISF-NBL 63

Abbildung 6a: Neueinstellungen von Auszubildenden im Kraftfahrzeugmechaniker-Handwerk BRD gesamt

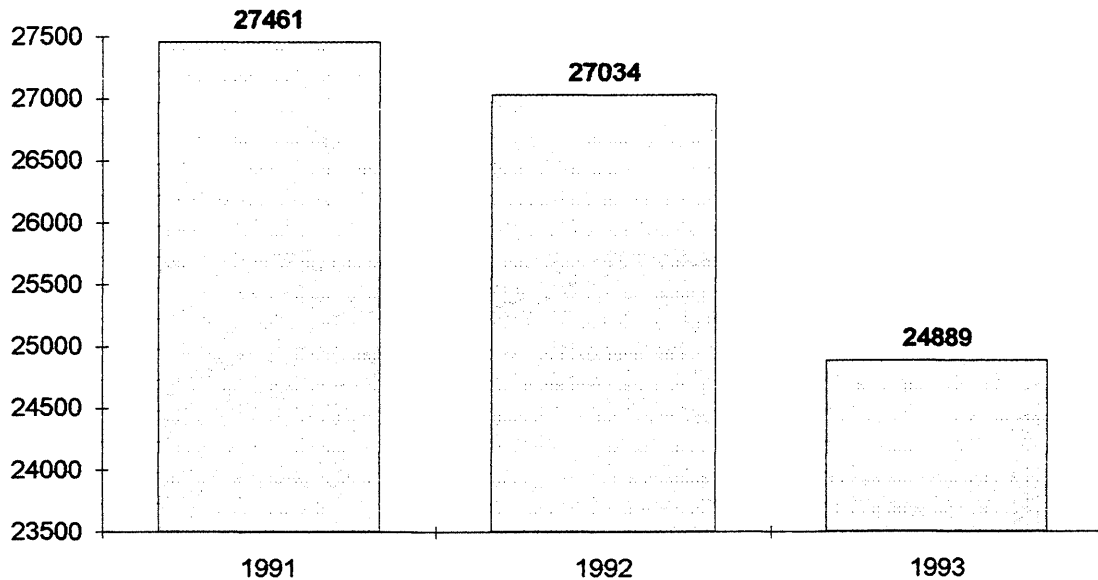
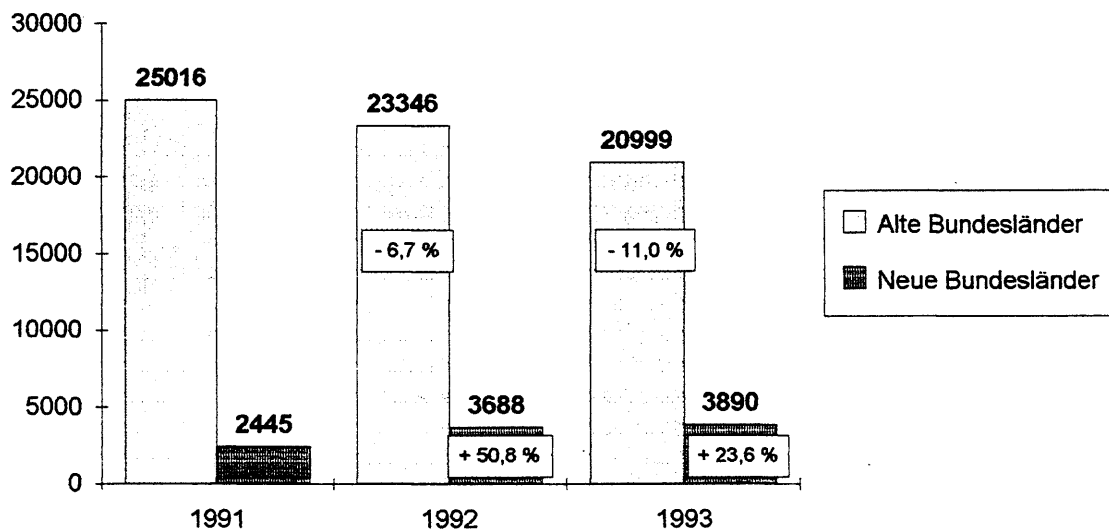


Abbildung 6b: Neueinstellungen von Auszubildenden im Kraftfahrzeugmechaniker-Handwerk, alte und neue Bundesländer



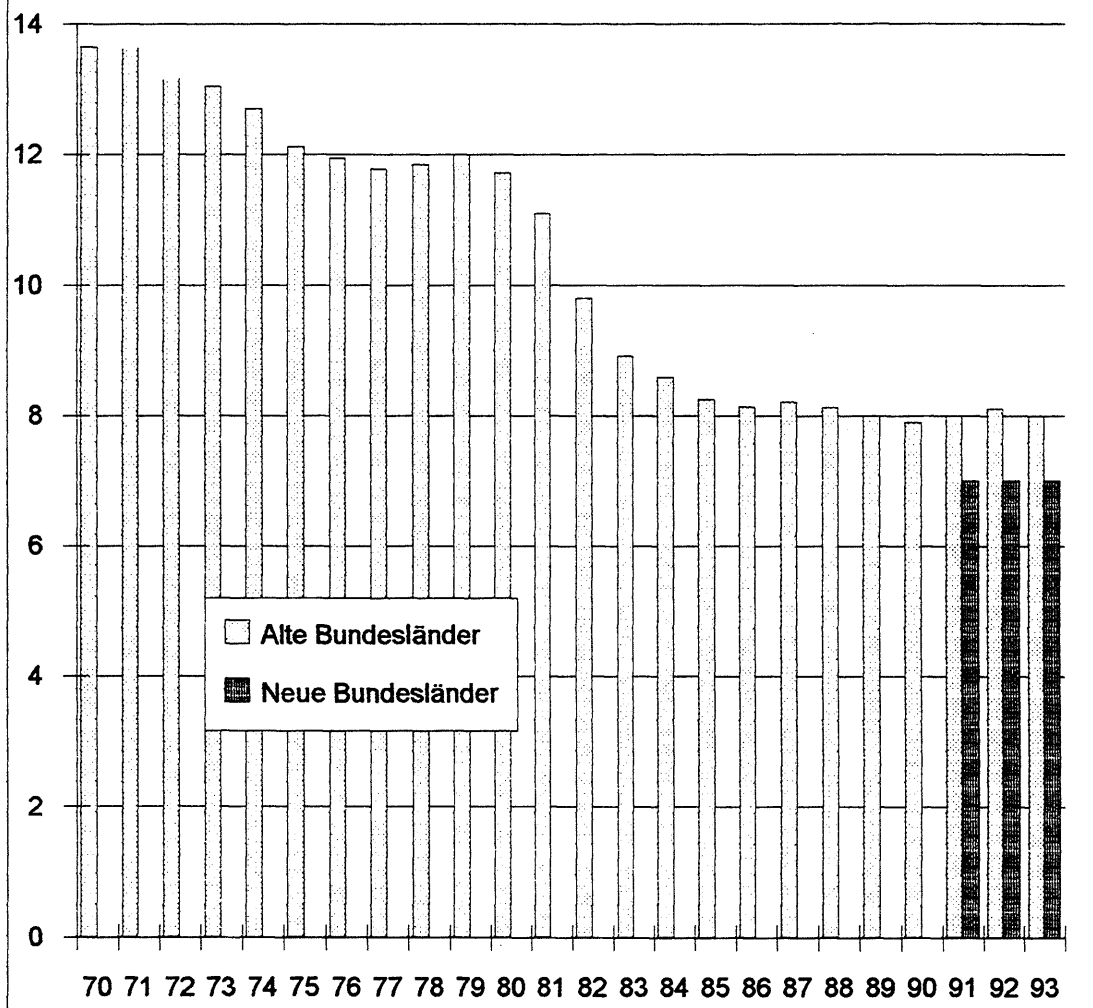
Prozentangaben: Veränderungen jeweils gegenüber dem Vorjahr

Quelle: ZDK-Geschäftsbericht 93/94

ISF-NBL 63

Abbildung 7: Beschäftigtenzahl pro Kfz-Betrieb (alte und neue* Bundesländer)

Quelle: ZDK-Jahresberichte

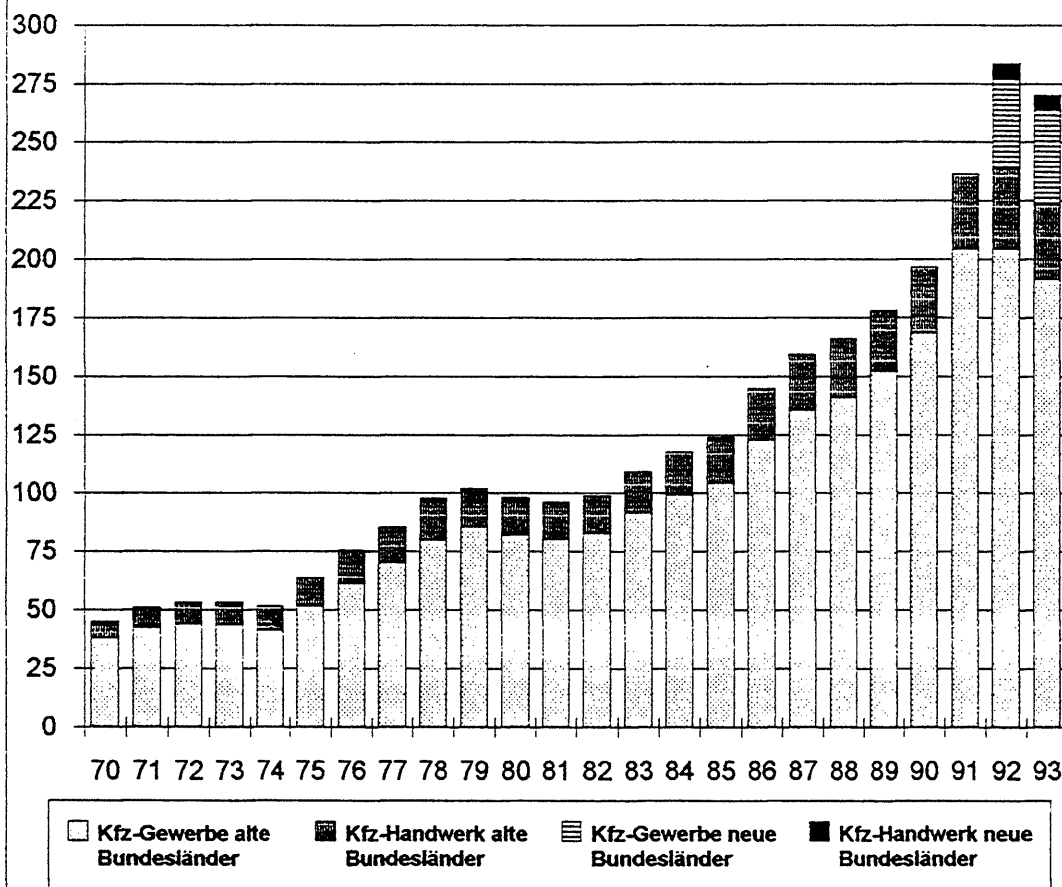


ISF-NBL 63

* Die Daten für die neuen Bundesländer wurden rechnerisch aus ProMotor-Angaben ermittelt, da in den ZDK-Jahresberichten ab 1991 nur noch Gesamtdaten ausgewiesen werden.

Abbildung 8: Jährliche Umsätze in Mrd. DM im Kfz-Gewerbe gesamt und im Handwerksbereich (alte und neue* Bundesländer)

Quelle: ZDK-Jahresberichte; ProMotor

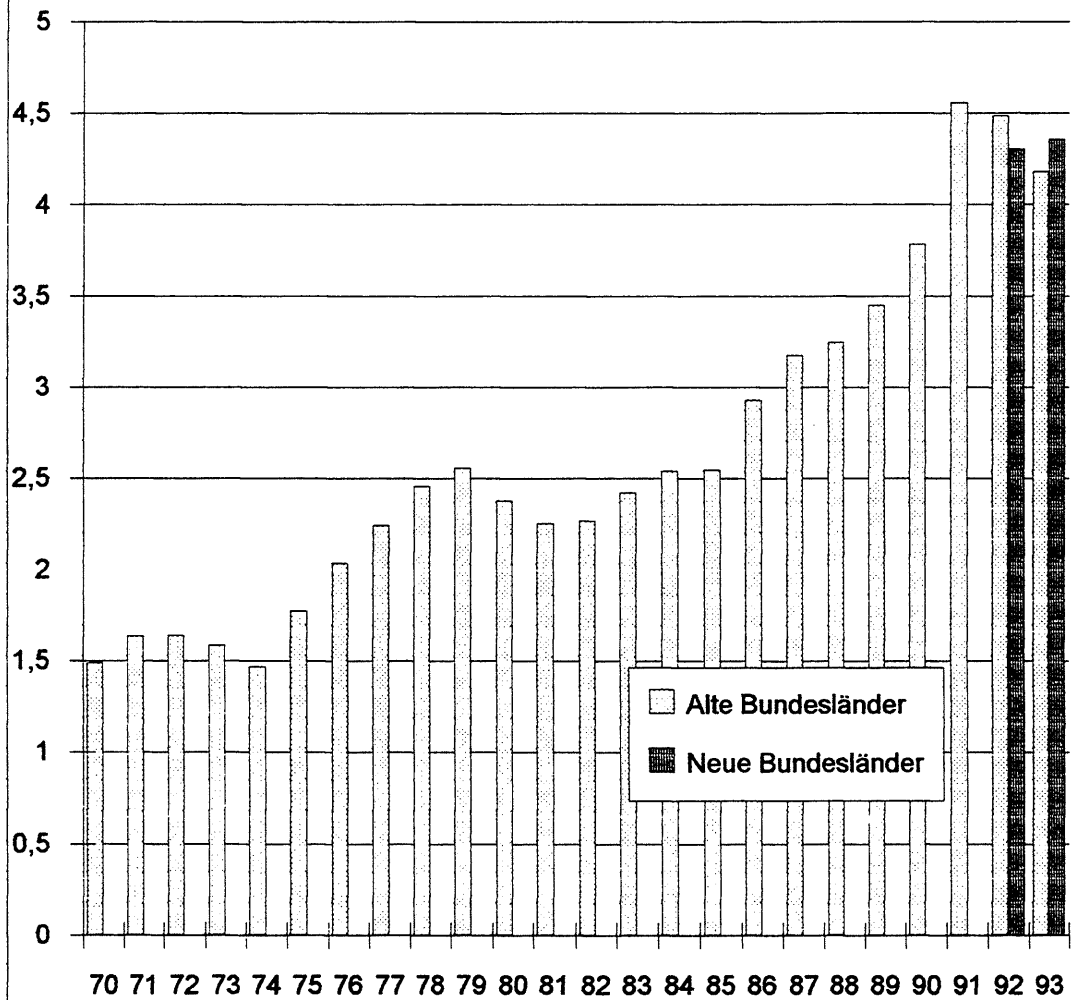


ISF-NBL 63

* Die Daten für die neuen Bundesländer wurden rechnerisch aus ProMotor-Angaben ermittelt, da in den ZDK-Jahresberichten ab 1992 nur noch Gesamtdaten ausgewiesen werden.

**Abbildung 9: Jährliche Umsätze pro Betrieb in Mio. DM
(alte und neue* Bundesländer)**

Quelle: ZDK-Jahresberichte; ProMotor



ISF-NBL 63

* Die Daten für die neuen Bundesländer wurden rechnerisch aus ProMotor-Angaben ermittelt, da in den ZDK-Jahresberichten ab 1992 nur noch Gesamtdaten ausgewiesen werden.